

علم الاجتماع الصناعي

تعريف - نشأته - مجالات البحث فيه

دكتور
السيد عبد العاطي
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
علي عبد الرازق جلي
أستاذ ورئيس قسم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
سيد عيسى
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

١٩٩٠

دار المعرفة الجامعية
١٩٩٠
٤٨٠٠٦٤٠٠



بسم الله الرحمن الرحيم

جامع للدراسات والبحوث تقديم - نشأة - مجالات البحث فيه

دكتور
السيد عبد العلي
استاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
علي عبد الواقظ جلي
استاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
سيد عبد الرحمن
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

١٩٩٠

دار المعرفة الجامعية
٢١٢ - ١٦٢

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفصل الأول

ميدان علم اجتماع الصناعة

أولاً : نسبة العلم

ثانياً : تعريف موضوع العلم -

ثالثاً : مجالات اهتمام علم اجتماع الصناعة

رابعاً : علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الاجتماعية الأخرى -

خامساً : علم الاجتماع الصناعي والتطبيق

أولاً : تسمية العلم

لم يكن مصطلح علم الاجتماع الصناعي *Industrial sociology* هو المصطلح الوحيد الذي أطلقه العلماء على ذلك الميدان للدراسة في علم الاجتماع الذي يتم بتحليل العوامل الاجتماعية في موقف العمل بالصناعة . وإنما يصادف كل من يتابع تاريخ البحث في هذا الميدان مجموعة متباينة من التسميات التي أطلقها البعض على جهودهم في هذا الصدد ، فإذا كان علماء الاجتماع الانجلو أمريكيون الذين يفضلون استخدام مصطلح علم الاجتماع الصناعي ، للدلالة على جهودهم في دراسة ظواهر العمل وعملية التصنيع والمجتمع الصناعي من مختلف جوانبه ، فإن علماء الاجتماع الفرنسيين قد فضلوا استخدام مصطلح علم اجتماع العمل *Sociology of work* للإشارة إلى الجهود المماثلة ، (١) . بل إننا قد نجد بعض علماء الاجتماع الأمريكيين الآخرين وبخاصة (ديلبرت ميلر) *D. Miller* و (وليام فورم) *W. Form* في كتابها عن علم الاجتماع الصناعي يعتقد أنه إذا كنا نتوخى الدقة فيجب أن نطلق على هذا الميدان اسم علم اجتماع تنظيم العمل *Sociology of Work Organization* أو علم الاجتماع الاقتصادي (٢) *Sociology of Economy*

(1) Odile B. Guilbot, *Sociology of work*, International Encyclopedia of the Social Sciences; D. Sills, etc, The Macmillan Company & the Free Press, Vol : 7, 1968, p. 230.

(2) D. Miller & W. Form, *Industrial Sociology*, 2ed, Harper & Rowpubs, New York 1964, p. 11.

وأخيراً يقدم لنا (أرنسبرج) Arnsberg و (فوتل) Footell مصطلح علم اجتماع المصنع أو سيولوجيا المصنع Plant Sociology ، ليدلّاه على أحدث ما انتهى إليه البحث في علم الاجتماع الصناعي ذلك الذى يهتم بدراسة الفسق الاجتماعى لمجاعات العمل أى المهنات الشخصية المتبادلة كما يتناول العلاقات بين العمل والإدارة والتنظيم النقابى ويحلل كذلك العلاقة بين مجموعة متغيرات اجتماعية نفسية مثل المشاركة والروح المعنوية ويحاول أن يربطها بإنتاجية العمل، وأخيراً يدرس القيم الطبقية والدوافع للعمل ولإتمامات العمل -ولو كنهم داخل المصنع (١).

ولكن لما كان العمل باعتباره نشاطاً إنسانياً لا يتوقف عند حدود المجال الصناعى ، وإنما يتجاوزه إلى مجالات أخرى تجارية وزراعية وحكومية وعسكرية وتربوية وغير ما . فإن إستخدام مصطلح علم اجتماع العمل أو علم اجتماع تنظيم العمل يوسع من مجال علم الاجتماع الصناعى باعتباره يهتم بالعوامل الاجتماعية فى موقف العمل بالصناعة الأمر الذى يجعله يقترب من علم اجتماع التنظيم Organization Sociology ذلك الفرع الجديد لعلوم الاجتماع الذى بدأ يصل فى السنوات الأخيرة إلى درجة عالية من التطور والازدهار باعتباره من علوم الاجتماع الخاصة أو واحد من فروع علم الاجتماع الحديثة ،والذى حدد موضوعه وأهدافه فى حراسة التنظيمات باعتبارها وحدات اجتماعية أو انشاق أو تجمعات

(1) Arnsberg & G. Footell, plant Sociology, Real Discoveries & New Problems, in : M. Komarovsky, eds, Common Frontiers of the Social Sciences, Glence, Free Press, 1957, p. 281.

تمهيد :

يرجع اختيارنا لميدان علم الاجتماع الصناعي لتبدأ به الحديث هذا العام ،
 أولاً وقبل كل شيء إلى اعتمادنا بأن العلم عبارة عن مجموعة من المعارف المنظمة ،
 وأن لكل علم موضوعه ومجالات اهتمامه ونظرياته ومنهجه وهو لا يستطيع أن يدعى
 لنفسه التضيغ إلا إذا حدد هذا الموضوع وبين مجالات اهتمامه وبلور نظرياته
 وصقل منهجه . ولذلك فإن اختيارنا لهذا الموضوع يكون منطقياً لانتنا نبدأ
 من خلاله الدخول إلى هذا العلم من مبادئه ومقوماته حتى يتسنى لنا التدرج بعد
 ذلك إلى دعائمه وأساسه الأكثر عمقاً وهي النظرية والمنهج ، وسدير بالذكر هنا
 ونحن في بداية معالجة ميدان علم الاجتماع الصناعي أن تشير إلى الطريقة أو
 الأسلوب أو المنهج الذي سنتقدم به في معالجة هذا . ولا شك أنه لن يكون غير
 الطريق أو الأسلوب أو المنهج العلمي خاصة ونحن في نطاق العلم . ذلك أن المنهج
 الذي يفرض على الباحث إذا بدأ باختيار موضوع للمعالجة أو البحث ، أن يجتهد
 في بلورة أو توضيح هذا الموضوع حتى يسهل عليه بعد ذلك معالجته إستعداداً إلى
 الإجراءات والقواعد المنهجية التي تسلم بها أو تعتبر عملية صياغة الموضوع في
 صورة تساؤلات يجتهد الباحث بعد ذلك في البحث عن إجابة عنها ، من بين الطرق
 المروقة في بلورة الموضوع الذي يحتاج إلى معالجة أو بحث .

ومن التساؤلات التي تثار في ذهننا ونحن بصدد معالجة موضوع ميدان علم
 الاجتماع الصناعي ما يلي :

- ١ - هل ظهرت لعلم الاجتماع الصناعي تسميات أخرى ؟
- ٢ - هل هناك تعريف واحد متفق عليه لعلم الاجتماع الصناعي يحدد
 موضوعه ؟

٢ - هل يمكن تحديد مجالات اهتمام واضحة لـ علم الاجتماع الصناعي ؟

٤ - ما هي طبيعة العلاقة بين علم الاجتماع الصناعي والعلوم الاجتماعية الأخرى التي تهتم بالصناعة ومشكلاتها ؟

٥ - هل علم الاجتماع الصناعي علم نظري أم علم تطبيقي ؟

ونحاول في الفصل الحالي البحث عن الإجابات المناسبة على هذه التساؤلات في فئتين ما تفرق من حقائق عليه في تراث علم الاجتماع الصناعي على المستوى العالمي.

وساؤل (وراي) Wray في مقاله الذي يستعرض فيه علم الإجتماع الصناعي، أن يوسع من مجال هذا الميدان إلى الحد الذي ادخل ضمنه أعمال كل أولئك الذين درسوا التنظيم الاقتصادي باعتباره ظاهرة إجتماعية، بما في ذلك كلول ماركس وتاوني Tawney وماكس فيبر ودور كايم (١).

أما شتايدر Schneider فقد ذهب إلى أن هذا العلم يبالغ فقط النظم الصناعية في الولايات المتحدة (٢).

واستطاع سميت Smith بعد أن أجرى مناقشة لعدد من التعريفات التي ظهرت في تراث هذا الميدان، أن يستنتج تعريفاً محدد موضوع الدراسة في هذا العلم بأنه يتمثل في الاهتمام بالصناعة أو بأي صورة من صور تنظيم العمل ككفؤ إجتماعي مع الاهتمام بالعوامل الفنية والاقتصادية والسياسية التي تؤثر في بناء ووظائف وقيمات هذا النسق (٣).

وجه في تالموس علم الإجتماع الذي أعده ميتشل Mitchell أن ميدان الدراسة في علم الإجتماع الصناعي قد نمت وتطور إلى الحد الذي يمكن وصفه بأنه تحليل للنظم الصناعية والتنظيمات، والعلاقات فيما بينها وكذلك العلاقات بين الظواهر

(1) J. Gold & W. Kolb, Adictionary of the Social Sciences, eds, The Free press, New York, 1968, p. 327.

(2) E. V. Schnelder, Industrial Sociology, McGraw Hill, New York, 1957, p. 1.

(3) J. H. Smith, Industrial Sociology, Paris, Unesco, 1961 p. 31.

الصناعة والنظم في المجتمع الأكبر (١).

ويعرف جيلبوت Guilbot هذا الميدان بأنه دراسة للعمل من مختلف جوانبه باعتبارها نشاطاً إنسانياً ، ولكل النظم الاجتماعية التي تنشأ لهذا الغرض (٢) .
أما التعريف الذي أورده شارلس سبولدينج Spaulding ، فيعتبره دراسة لتنظيم الاجتماعى للصنع ، والتحرر أو لى منه أخرى ، وللتفاعلات بين من يشغلون الأدوار داخله ، والعلاقات التي تربط بين أدوارهم في العمل وبين غيرها من جوانب حياتهم (٣) .

وفي تعريف آخر قدمه جيسبرت Gisbert يذهب إلى أن علم الاجتماع الصناعى يعتبر بمثابة تطبيق للإبجاه السبولوجى على واقع ومشكلات الصناعة ، فهو يدرس خاصة العوامل الاجتماعية والتفاعلية ويهتم بالعلاقات الانسانية والصناعية ، وبالتنظيم الرسمى أو غير الرسمى وفريق العمل . والاتصال . . . الخ (٤) .

ويرى ميشيل سيرينا M. Cerenia أن علم الاجتماع الصناعى هو ذلك العلم الذى يدرس الجوانب الاجتماعية للشروع الصناعى من حيث أنه جزء فى الاقتصاد القومى له سماته الخاصة التى يجعله نظاماً اقتصادياً اجتماعياً متميزاً وله بناءه الداخلى،

(1) G. D. Mitchell, A. Dictionary of Sociology, Routledge & Kegan Paul, London, 1968. p. 97.

(2) Odile B. Guilbot, The Sociology of work, op. cit, p 230.

(3) C. B. Spaulding, An Introduction to Industrial Sociology, D. B. Traperevela Sons & Co., Bombay, 1970, p. 3.

(4) P. Gisbert, Fundamentals of Industrial Sociology, Tata & Graw, Hill, pub Co. Ltd. New Delhi, 1972, p. 3.

انشأت لتحقيق أهداف محددة (١) .

كما أن استخدام مصطلح علم الاجتماع الإقتصادي أو علم اجتماع المصنع لا يحقق التوضيح المطلوب ، ذلك لأن نسق الاقتصاد يتكون من اجزاء متباينة تمثل الصناعة واحداً منها - كما أن المصنع مفهوم أضيق من مفهوم الصناعة ولا يمثل المصنع كنيسة صناعية الطائفة الصناعية الوحيدة . وحتى إذا كان مفهوم الصناعة نفسه ليس مفهوماً سيولوجياً ، فإن التصور السبولوجي الممكن لها باعتبارها نسقاً ، جعل استخدام مصطلح علم الاجتماع الصناعي يحقق من الزبوع والانتشار - ما لم تحققه التسميات الأخرى .

كما ويستطيع المتخصص في علم اجتماع الصناعة أن يفيد من هذه الحقائق التي سبقناها فيما يتعلق بمحاولات تسمية هذا العلم . ذلك لأنه بإمكانه استناداً إلى هذه الحقائق أن يصدق بحسنه للوضوع الذي يتم بدراسته وأن لا يقتصر في استعراضه لثغرات على ما جله تحت عنوان علم الاجتماع الصناعي ، وإنما يقوم بمسح ما انطوى عليه التراث تحت أسماء علم اجتماع العمل أو المصنع أو غيرهما من تسميات عسى أن يجد منها المزيد من الاستبصار والوضوح بالوضوع الذي يتناول بالبحث .

ثانياً تعريف موضوع العلم

هذا ولم يكن الاختلاف بين العلماء قائماً عند حد تسمية هذا العلم ، وإنما انطوى تراث العلم على محاولات عديدة ومتباينة لتعريفه ، إذ يكشف لنا استعراض تراث علم الاجتماع الصناعي عن حقيقة ملحة تؤكد أن العلماء المتخصصين في هذا الميدان لم يتوانوا عن بذل الجهد في سبيل الوصول إلى تعريف واحد ومنفق عليه

(1) T. Caplow, Principles of Organization, pp. 3 - 7.

العلم الإجتماع الصناعي يحدد الموضوع الذى يدور حوله . والشاهد على ذلك أن عدد المحاولات التى تقدم بها العلماء لتعريف علم الاجتماع الصناعى تكفى لشغل مجلد بأكمله ، ولا بأس فى هذا الصدد أن نشير إلى بعضها فيما يلى :

إذ يذهب ولبرت (مور) Moore إلى أن علم الاجتماع الصناعى يحاول دراسة وتحليل النظام الصناعى باعتباره تنظيمًا إجتماعيًا وأسلوبًا فى الحياة الصناعية . ولقد أهتم (مور) إلى حد بعيد بالمصنع فى ذاته ، بحيث يبادل بين مصطلحي (صناعى) و (نسق المصنع) (١) .

وحدد (ميلر) و (فورم) ميدان هذا العلم فى دراسة علاقات العمل وجماعات العمل والدور الذى يضطلع به العامل فى جماعات العمل والتنظيم الإجتماعى لمجتمع المصنع (٢) .

ولكن يعود (ميلر) و (فورم) فى طبعة حديثه من هذا المؤلف ليقدما تعريفًا آخر لهذا العلم مؤداه : أن علم الاجتماع الصناعى يهتم بدراسة عملية التصنيع وأثرها على القطاعات المتباينة فى المجتمع ، أو يدرس المجتمع الصناعى ويحلل التنظيم الإجتماعى للعمل ، ويكون بهذا مجالاً أساسياً من مجالات علم الاجتماع العام ، يهتم بتطبيق التصورات السبولوجية العامة على دراسة الابنية الاقتصادية والتغيرات فى هذه الابنية والقيم والايديولوجيات المرتبطة بها (٣) .

(1) W. E. Moore; Industrial Relations and the Social Order, The Macmillan Co. W—Y— 1951, p. 3.

(2) W. Form & D. Miller, Industrial Sociology, Harper, New York 1951. p. 16.

(3) D. Miller & W Form, Industrial Sociology, op - cit., pp. 3 - 11.

ويؤدي وظائف اقتصادية واجتماعية ويلعب دوراً في تغيير البناء الاجتماعي
الأكبر... إلخ (١).

أما كولينسكا Kulpinaka, J. وتوبرا P. Topera, فهما أن علم الاجتماع
الصناعي هو ذلك العلم الذي يهتم أساساً بدراسة الطبقة العاملة في علاقتها بالتغيرات
في بنائها وبظروف حياتها، وبدورها في التنشيط الاقتصادي والسياسي، وفي
علاقتها بالطبقات والشرائح الاجتماعية الأخرى، وبمشاركتها المهنية والاجتماعية داخل
المشروع الصناعي، وبمشاركتها في إدارته، هذا فضلاً عن دراسة الآثار الاجتماعية
لعملية التصنيع (٢).

وباستطاعتنا أن نسترد في سرد عدد آخر من تعريفات علم الاجتماع الصناعي
تلك التي قد تشغل صفحات مجلد بأكمله، غير أن هذه العملية تخرج عن نطاق
اهتمامنا هنا ونكتفي بالاستعانة ببعض محاولات تعريف العلم على سبيل المثال لا الحصر،
حتى يستطيع القارئ أن يكون لنفسه صورة واضحة لطبيعة هذا العلم — وإذا
جاء لنا أن ندخل الوصول بالقارئ إلى هذه الصورة، فإن الشيء المؤكد الذي
نود أن نوجه نظر القارئ إليه هو أن هذه الأشلة المشار إليها سلفاً على
محاولات تعريف علم الاجتماع الصناعي، قد تندرج تحت فئتين أو مجموعتين من
التعريفات:

(1) M. Cernia, Sociology in Romania, Traditions & Contemporary preoccupation; Sociological Abstract, Vol : 16 No : 4 ju : 1970. p. XIII.

(2) J. Kulpinaka & p. Topera; The Practical Application of Industrial Sociology in Poland, Polish Sociological Bulletin, No. : 1 - 2, 1973. p. 77.

١٠ المجموعة الأولى : وتتكون من التعريفات التي قدمها كل من (مور) و (ميلر) و (فوردم) و (دراي) و (شنايدر) و (سميث) و (ميشل) و (سبولدينج) و (جيسبرت) ذلك لأن هذه التعريفات تحصر علم الاجتماع الصناعي في مجال دراسة العلاقات الاجتماعية والإنسانية والأدوار وجماعات العمل ، والنظام الصناعي أو التنظيم الاجتماعي أو النسق الاجتماعي للصنع ، والعلاقات المتبادلة بين الصناعة وبقية النظم الأخرى في المجتمع الأكبر. ولم يكن أصحاب هذه التعريفات يخطئون في محاولاتهم هذه طالما أن علم الاجتماع الصناعي عبارة عن تطبيق لمجموعة من التصورات والمفاهيم السيولوجية على الصناعة. ذلك لأن مجموعة المفاهيم والتصورات التي حاولوا الاستعانة بها هي تلك التي استمدوها من توجه نظري واحد مشترك بينهم يعرف باسم الاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع .

أما مجموعة التعريفات الثانية ، فتتكون من التعريفات التي قدمها كل من (سهرنيا) و (كوليسكا) و (توبرا) وهي تحاول من جانبها قصر علم الاجتماع الصناعي على مجال دراسة الطبقة العامة وصرافها مع الطبقات الاجتماعية الأخرى ، أو العلاقات بينها ، وبالختيارات في البناء الطبقي ، وللشروع الصناعي كنسق اجتماعي اقتصادي ، له بناؤه الداخلي ، ووظائفه الاقتصادية والاجتماعية ، ودوره في تغير البناء الاجتماعي الأكبر . وهم أيضا يحقن في هذا طالما أنهم يستعملون مجموعة المفاهيم والتصورات التي استمدوها من توجه نظري واحد ومشترك بينهم يعرف باسم الاتجاه المادى التاريخي في علم الاجتماع وذلك في دراسة الصناعة ومشكلاتها .

ثالثاً : مجالات اهتمام العلوم .

وإذا كان الباحثون في علم الاجتماع الصناعي قد اختلفوا فيما بينهم على تحديد موضوع العلم على النحو السابق، فمن المنطقي أن ينعكس هذا الوضع على محاولات

العلماء محمد مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعي . ويبحث تاريخ هذا العلم ونزاهته بالأمثلة العديدة على محاولات تحديد مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعي . إذ يقف (ميلر) و (فوردم) إلى أن هناك مجموعة من المشاكل السيولوجية الكبرى تسود اليوم علم الاجتماع الصناعي وتكون مجال اهتمامه هي :

١ - أثر التصنيع في المجتمع ، وخاصة في مكوناته من مجتمعات طبقية وتنظيمات عمل أخرى . على أن الاهتمام بهذه المشكلة يؤدي إلى دراسة المراحل المتتالية التي تمر بها عملية التصنيع في المجتمعات ذات النظم وابعث القيم المختلفة (١)

٢ - علاقة التوافق بين التنظيم الرسمي مع تحديدته ، أو شدي أو المقبول للسلوكيات والأهداف وبين التنظيم غير الرسمي للعاملين وحاجاتهم الفردية والجماعية وينتفع عن هذه المشكلة عدد آخر من المشاكل التالية : -

أ - عملية ترتيب مراكز القوى والمكانة والجزاءات المادية داخل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية .

ب - عملية الموازنة بين تنظيمات العمل ومطالب البيئة المتعارضة ومع علاقات المساواة الجماعية بين العاملين والتي يملسون من خلالها الضغط على التنظيم من أجل مراكز القوى والمكانة في الدخل .

٣ - عملية الموازنة بين الحاجات الشخصية للعاملين ومطالبهم وبين متطلبات مواقف العمل الرسمية في التنظيم . ومنها التوافق الذي تتطلبه عملية الحراك المبني للعاملين بين مستويات المكانة المختلفة في تنظيم العمل .

٤ - العمليات التنظيمية التي تدعم الروح المعنوية والإنتاجية وفكرة فريق

(1) D. Miller & W. Form, Industrial Sociology, op. cit., p. 28.

العمل ؛ مثل تطبيق فلسفات وأساليب القيادة التي تهدف إلى التنسيق بين أوجه النشاط على نحو وحيث ، ويهدف في نفس الوقت العاملين وتلهمهم على المشاركة في أهداف التنظيم (١) .

أما (شارلس سيولدينج) فيحدد مجال اهتمام علم الاجتماع الصناعي في دراسة العلاقات الاجتماعية للصناعة وما يرتبط بها من ظواهر صناعية . مثل الانتاجية والعروض المعنوية والسلطة . وهذه العلاقات قد تكون علاقات داخلية أو خارجية ؛ على أن العلاقات الداخلية هي تلك التي توجد داخل الصناعة ذاتها سواء أكانت متعلقة بالإدارة أو بالعمل أو بكلاهما . أما العلاقات الخارجية فهي التي توجد بين الصناعة وبين غيرها من أجهزة أخرى خارجية — مثل الحكومة والمجتمع المحلي والمعاهد التعليمية وما شابهه . وتنقسم العلاقات الداخلية إلى علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية وعلاقات مختلطة منها . وتحدد العلاقات الرسمية Formal في تلك العلاقات التي تنشأ مباشرة عن أداء المهام لواجبات عمله المعترف أو المسلم بها . وقد تكون هذه العلاقات إدارية أو مرتبطة بالعمل ، معتمدة في ذلك على ما إذا كانت هذه العلاقات لصيقة بالإدارة أو بالعمل . وهناك نوع آخر من العلاقات الرسمية يعرف باسم العلاقات المصرح بها قانوناً Statutory أو تلك التي يجازى عليها القانون أو العادات ومثلها العلاقات التي تتطوّر عليها عمليات المساومة الجماعية والأحكام القضائية ، وإجراءات تقديم الشكاوى أو التظلم ، وكذلك الاستشارات الصناعية وقد يطلق أيضاً على هذا النوع من العلاقات اسم العلاقات الصناعية Industrial relations برغم أن هذا المصطلح له معنى أوسع من ذلك بكثير في الاستخدام الشائع .

والعلاقات غير الرسمية *informal* هي تلك العلاقات التي تنشأ تلقائياً في أي مكان في الصناعة ويرغم أن هذه العلاقات لا تنظم رسمياً ، إلا أن الأفراد العامة والمشاركة والأخلاقيات والمبادئ تدخل للمحافظة على هذه العلاقات فقد توجد مثل هذه العلاقات بين الأفراد ، كذلك التي تحدث عندما يقوم شخصان إثنين بالتصميم إلى مشرفهم في العمل ، أو عندما يتفقا على الجلوس في مكان ما لتبادل أطراف الحديث والثرثرة ، كما توجد هذه العلاقات بين الجماعات أو بين الأفراد والجماعات ؛ مثلاً يحدث بين الجماعات الثقافية أو نقابات العمال في نفس المدينة ، أو بين العمال الذين يوجد بينهم موقف تظلم عندما يحاولون توصيل شكواهم إلى نقابة العمال . غير أنه عندما يصعد الموضوع عن طريق مكتب الشكاوى ، تتحول العلاقات في هذه الحالة إلى علاقات رسمية . وتعتبر الجماعات الأولية ، والفشل ، أمثلة على هذا النوع من العلاقات غير الرسمية . ولكن برغم أن هذا النوع من الجماعات يعد غير رسمي في تكوينه ، إلا أنه يتميز بالثبات والتحديد لدرجة ما (١) ، وتنشأ على كل مستويات الصناعة والإدارة وبين العمال . وتكون ما يطلق عليه اسم التنظيم غير الرسمي في الصناعة . أما العلاقات المختلطة فهي التي يصفها بصحفي الكتاب باسم العلاقات التقنية الاجتماعية *Socio-technical* التي تحدث أثناء عملية أداء المهام لواجبات عمل ، سواء كانت من طبيعة إدارية أو عملية . وتشتمل العلاقات الخارجية في تلك العلاقات التي توجد بين المشروع الصناعي وبين الأشخاص والخارجية من جهود ومستهلكين وكذلك بينه وبين غيرهم من مشروعات ومؤسسات ، مثل البنوك والمصارف وغيرها من المؤسسات التي تتعامل مع

(1) C. B. Spaulding, *An Introduction to Industrial Sociology*,
op. cit., pp. 6-7.

المفروع ، وهي علاقات عديدة ومتباينة ولا يمكن أن توجد الصناعة أو تعمل بدون أن تأخذها في إعتبارها (١) .

وبحصر (كولتيسكا) و (تورا) مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعي فيما يلي :

١ - البناء الطبقي للعاملين في المصنع والمراع بين الطبقات والتغيرات في هذا البناء .

٢ - الهجرة الجماعية للسكان الريفيين إلى المدن .

٣ - التغير في الاتجاهات نحو العمل والمفروع الصناعي .

٤ - ظاهرة التفكك الاجتماعي المترتبة على التصنع الصناعي .

٥ - المشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية داخل .

٦ - خواص الفسق الاجتماعي للمفروع الصناعي الذي تملكه الدولة والمساكن الاجتماعية المترتبة على عمليات التأميم .

٧ - عمليات إتخاذ القرار (٢) .

ولا يغفرتنا أيضا ونحن بعد نحرف على محاولات تحديد مجالات إهتمام علم الاجتماع الصناعي أن نوحمل القارئ صورة واضحة عن المجالات التي يهتم بدراسة هذا العلم ومن هنا نقول لا شك أن المحاولات السابقة في تحديد مجالات إهتمام علم الاجتماع الصناعي بالرغم من أنها تطوى على اختلاف ملحوظ فيما بينها إلا أنها في نفس الوقت تكاد أن تلمس الضوء على حقيقة الاهتمامات التي يصير إليها هذا العلم والتي يمكن بلورتها على النحو التالي :

(١) Ibid, p. ٢.

(٢) J. Kulpinaka & p. Topara, op. cit. pp. 11 - 18.

١ - دراسة البناء الاجتماعي للشروع الصناعي (المصنع) ومكوناته التي تشمل العلاقات الاجتماعية رسمية وغير رسمية والجماعات ، والطبقات ، والنظم والتنظيمات ... الخ .

٢ - دراسة ديناميات البناء الاجتماعي للشروع الصناعي مثل علاقات التكامل والتوافق والانسجام والتوازن ، وكذلك علاقات الصراع والتضاد المتوتر بين الأفراد والجماعات المكونة له .

٣ - دراسة تغير البناء الاجتماعي للشروع الصناعي ، عوامله ونتائجه وتغير الصناعة من خلال دراسة التاريخ الاجتماعي لها .

٤ - دراسة طبيعة العلاقة بين الصناعة والمجتمع ، أو بين الصناعة وبقية مكونات البناء الاجتماعي الأكبر .

رابعاً : علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الاجتماعية الأخرى :

غير أن معظم هذه المجالات التي يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراستها تدعى أيضاً علوم أخرى ، مثل إقتصاديات العمل ، وعلم النفس الصناعي والإدارة الصناعية ، أنها تقوم بدراستها ، إذ نلاحظ أن الإقتصاد يهتم بأوجه نشاط المرتبطة بالانتاج والتوزيع . والاستهلاك كما يهتم بمشاكل التمويل والتبادل . وعندما يحاول تطبيق هذه المفاهيم على الصناعة فإنه يصرف نحو معالجة مشكلات معينة ، مثل الأرباح والميزانية والاحتكار والضرائب .

وإن كان علم الإقتصاد كلاسيكي قد أعاد معالجة مثل هذه المشكلات على نحو مجرد ، فإنه بدأ اليوم يغير من هذه النظرة (١) . وأخذ يملك موضوعات مثل

الأجور والنفقات والمالكة الكاملة في ضوء الجوانب الاجتماعية والبيكولوجية الأخرى للصناعة^(١). أما علم النفس الصناعي فهو يركز تحليته على الفرد وحل السلوك الشخصي والمشاكل الشخصية، مثل اختيار الأفراد للبيئة، وتحديد العوامل الشخصية الأساسية، الرضا عن العمل، والموافقة للعمل والاستعداد للحوادث *accidents* *Problems* وحتى عندما يتم علم النفس الصناعي بدراسات الجماعات في الصناعة، فإنه يدرسها من وجهة نظر أعضائها كأفراد وأثر الجماعة في سلوكهم وشخصياتهم^(٢). أما الإدارة الصناعية أو إدارة المشروعات الخاصة، فإنها أيضاً تحاول تطبيق أفكار ونصيرات الإدارة العامة على الصناعة وتتم بعملية تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق أهداف هذه المشروعات، وكذلك بسمية تنسيق الجهود المشتركة من أجل تحقيق هذه الأهداف^(٣). وتحاول تحديد المبادئ العامة التي يستند إليها تنظيم هذه المشروعات وكذلك الوظائف التي التي يجب أن يضطلع بها المديرين في توجيه نشاط المنظمة.

من المؤكد إذن أن لكل علم من العلوم السابقة حدود أو محو إيمته الخاص به، ولا توجه نظري الذي يحد الباحث بالمبادئ البقية التي توجه في تحليله الخاصة للحام اللازمة للتحليل والتحليل وذلك التوجه الذي يجرى تحليل هذه العلوم في ضوء ما يسهم في إرساء دعائم استقلال كل علم. ومع ذلك فإن هذا الاستقلال لا يخلو بأي حال من الأحوال إلى حد الاستقلال المطلق، وإنما يظل في حالة نسبية طالما أن هذه العلوم تتفكك فيما بينها في دراسة مجال واحد من الصناعة وأن

(١) C. B. Spaulding, op. cit, p. 13

(٢) P. Gilbert, op. cit, p. 5

(٣) دكتور سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، القاهرة،

هذا التداخل في مجال الاهتمام يسهم بدوره في إثراء المعرفة وحقل النظرية وبصورة
 المناهج والوصول في النهاية إلى نتائج دقيقة تفيد في التطبيق - ففي الوقت الذي
 أصبح فيه هذه العلوم أكثر تخصصاً وموضوعية، بدأت تظهر الحاجة إلى المشاركة
 والعون المتبادل بينها في دراسة مشكلة معينة لما لوحظ من أهمية المشاركة والتعاون
 في إثراء النظرية والبحث . وكان من نتيجة ذلك أن ظهر إنجاء جديد يعرف باسم
 الانجاء الذي يجمع بين عدد من العلوم المتداخلة *Interdisciplinary approach*
 في تناول المشكلات العلمية والتطبيقية كأن نجد فريق من الباحثين الذين يتسمون إلى
 علم النفس والسياسة والاجتماع والانثروبولوجيا ، والإدارة والاقتصاد والبيئة
 وغيرهم يتناولون مشكلة مثل الروح المعنوية أو كفاية العمل أو غيرها (١) . وليس
 أقل من أمر هذا التعاون في إثراء النظرية والبحث من أن علم الاجتماع الصناعي
 نفسه قد بحث من داخل علم الاجتماع العام بفضل الاسهامات المنهجية والجمهورية
 في المبادئ ذات الصلة . إذ ترتب على الدراسات التي أجريت على التسودج الاجتماعي
 والحراك المبنى الاجتماعي مزيد من الاستبصارات بالنتائج الاجتماعية للاقتصاد
 ووظائفه التوزيعية . وأهتمامات علم الاجتماع الحضري إلى فهم الكيفية التي تحدث
 بها التغيرات الاقتصادية تغيراً في نمط المدينة ونظمها المتباينة وأمد علم اجتماع
 المدن ، علم الاجتماع الصناعي بالصورة الجانية للنمط الهام في الصناعة مثل هي
 المدير وملاحظ العمال ، ويمثل القابة ، والموظف والعامل . ووجد علم الاجتماع
 الصناعي في الدراسات التي أجريت على الحركات الاجتماعية والصنوك الجمي مادة
 تمالج تطود وانتشار حركة نقابات العمال ، والعملية الاجتماعية للصراع كما ظهر
 في حالات الاضراب ومحاولات تسوية هذا الصراع . ومن ناحية أخرى نرى علم

(1) D. Miller, & W. Form, *Industrial Sociology*. op. cit. p. 6

لإنتاج التنظيم على أساس ما أثاره علم الاجتماع الصناعي (١).

وتدعو ناكل هذه الحقائق إلى القول مع ميشل أن علم الاجتماع الصناعي كقصر مخصص من فروع علم الاجتماع أأده من كل المفاهيم النظرية للعلم ومن أساليه المتطورة في البحث ، يكاد يصل اليوم إلى مستوى البزوخ ، بعد أن حدد نفسه مجاله واخذ يتبادل العون مع غيره من علوم في سبيل توسيع آفاقه النظرية وتقليش نتائج محوره وتمييد الطريق أمام الأعمال الالامية في المستقبل .

عاما : علم الاجتماع الصناعي والتطبيق :

ويبقى أماما بعد ذلك أن تفصل في قضية العلاقة بين علم الاجتماع الصناعي والتطبيق . وبرغم أن البعض يرى أن علم الاجتماع الصناعي يعتبر علما تطبيقيا (٢) ، استادا إلى أن هذا العلم قد اشتهر تاريخيا باهتمامه بمشاكل الروح المعنوية والانتاجية والتنبيب وتشجير العمل وغيرها من مشاكل الإدارة الأمر الذي جعل أصحاب هذا الرأي يسلمون بأن هذا العلم مخصص في الحقيقة لمساعدة الإدارة على حلها مشاكلها . غير أن البعض الآخر يرون أن علم الاجتماع الصناعي ليس علما تطبيقيا وذلك إستنادا إلى اعتقادهم بأن هذا العلم كنظام فكري يجب ألا يكون متحيزا إلى جانب الإدارة أو ضدعا وإنما عليه أن يجري دراساته على مشاكل العمل المنظم ، فهو ليس في حاجة إلى العناية بتطبيق النتائج التي يصل إليها من هذه الدراسة ، ولا باهتمام بمن الذي سيطبق هذه النتائج وإذا كانت لنتيجة أية قيمة علمية ، فإنها ستجد من يحاول تطبيقها سواء أكلن متتبعا إلى جماعة المهال أو إلى الإدارة (٣) . ولا شك أن كفة الرأي الأخير ترجح من

(1) Ibid. pp. 5 - 14

(2) D. Mitchell, op. cit. p. 86

(3) P. Gispart, op. cit p. 5

سابقتها طالما أننا في نطاق العلم الذي يستهدف ترشيد عالم التجربة والتطبيق في ميدان معين من ميادين الحياة الذي لا يحدد ما ينبغي أن يكون عليه تنظيم العمل أو الأداء الأمثل ولا يهتم بتحديد الوسائل والبل التي تؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم مثلا وإنما يقدم المعلومات الموضوعية التي إذا أخذت في الاعتبار تصدر القرارات على مختلف مستويات المشروع الصناعي بكفاءة عالية .

الفصل الثاني

جماعة مارقارد وإرساء دعائم علم اجتماع الصناعة

أولاً : إلتون مايو وزملاؤه في مارقارد .

ثانياً : عوامل تكوين جماعة مارقارد .

ثالثاً : جهود إلتون مايو وزملاؤه في مارقارد .

رابعاً : نتائج جهود جماعة مارقارد .

خامساً : أسهام جماعة مارقارد في حل مشكلات الصناعة .

سادساً : أسهام جماعة مارقارد في إرساء دعائم علم اجتماع الصناعة .

تمهيد

لأن ما يشغل إهتمامنا ونحن نحاول الوقوف على الإختبارات التي يستند إليها الرأي الثاني الذي كان يعتقد أن التون مايو هو الذي وضع دعائم علم اجتماع الصناعة ، هو توفر الإجابات المناسبة في تراث علم اجتماع الصناعة حول كل ما يثار في ذهننا من تساؤلات في هذا العدد ، مثل من هو مايو وما هي الأسباب أو الظروف أو العوامل التي أدت به إلى الإهتمام بالعنصر البشري في الصناعة كـ بالصناعة عموماً ومشكلاتها ؟ وما هي الجهود التي قام بها وما هي النتائج المترتبة عليها ، وإلى أي حد أسهمت هذه الجهود والنتائج في حل مشاكل الصناعة ؟ وما هي علاقة هذه الجهود والنتائج بموضوع اجتماع الصناعة ومجالات إهتمامه أو إلى أي حد أسهمت هذه الجهود في وضع دعائم هذا العلم .

أولاً : التون مايو وزملاؤه في هارفرد :

وأول ما يعادفنا من ملاحظات في تراث اجتماع الصناعة ونحن نبحث عن حقيقة التون مايو وزملاؤه في هارفرد أن بعض الكتابات في هذا التراث تذكر التون مايو وهو يعالج ما يعرف باسم جماعة هارفرد في اجتماع الصناعة والبعض الآخر يتناول مايو ويبين حقيقة من خلال تحليله لإسهامات مدرسة أو جماعة مايو في هذا العلم ، كأن الكتابات التي ظهرت في التراث تحت اسم دراسة العلاقات الإنسانية ، وجماعة هارفرد ومدرسة التون مايو تعتبر كتابات واحدة ولن أختلف في التسميات وكلها تتعلق بما أسهم به التون مايو من جهود ونتائج في هذا العلم . ويمثل إجماع العلاقات الإنسانية (٥) تحويلاً من الإهتمام بالفرد كما

(٥) كان أتباع هذا الاتجاه في الولايات المتحدة الأمريكية يفضلون مصطلح =

تميزت به الحركة التaylorية إلى الإهتمام بالعوامل الاجتماعية والبيكولوجية في موقف العمل . فإذا كان تايلور وزملاؤه قد حاولوا تشريع واجبات العمل اليدوية بأمل تحسين الإنتاج عن طريق تعريب العمل على التخلص من الحركات الجسيمة غير الفعورية ، كما أوضحنا في الفصل السابق ، وبحشوا عن مجموعة من أوجه النشاط الأساسية التي يمكن رد كل سلوك العامل إليها ، فإن تصور هذه الحركة للعمل على أنهم آلات عقلية لا يمكن أن يفرض لنا سلوكهم بصورة كافية ، لأنها حركة تنقل أثر العواطف والقيم على السلوك ، ولكن النظرة الثابتة الواعية لا تنفع بهذا التغيير فقط سبباً لنقل حركة الادارة العقلية ، فلقد رأينا مظاهر عدم رضا العمال عما يقوم به أعوان تايلور من دراسات للحركة والزمن ، باعتبارها جهوداً تحاول

== العلاقات الإنسانية Human or personal Relations يتنازع في أوروبا على خلاف من ذلك : استخدام مفهوم العلاقات الصناعية Industrial Relations يشير إلى الإهتمامات نفسها . ويلاحظ أنه على الرغم من أنه قد بدأت فعلا جهود حركة العلاقات الإنسانية في عام ١٩٣٠ بالذات على أيدي الرواد الأوائل لها وبخاصة مايو Mayo ، إلا أن فريدمان يشير إلى جهود باحثين آخرين سبقوا بها جهود اتجاه العلاقات الإنسانية ، حيث يقرر أنه يمكن للمرء أن يلاحظ منذ حوالي عام ١٩٢٠ ظهور دراسات تحاول التعرف على الحالة العقلية للعمال والمشرفين والاداريين والقادة وسبل بأهمية دور التنفيذ Executives وإهتماماتهم نحو من يعملون معهم وأثنائات عام ١٩٣٣ جمعية الادارة الأمريكية . ولكنها على الرغم من أنها قد عملت على توسيع أثر مهندسي الكفاية وتأكيد أهمية المتصرف الإنساني في العمل ، وقبول الادارة لأفكارها . إلا أنه لم يطرأ أي تنفع على سلوك الإدارة في هذا الصدد . ومع الكساد في أعوام ١٩٣٠ وما بعدهما أنتشرت حركة العلاقات الإنسانية على نطاق واسع في أوروبا وأمريكا .

أن تحقق أهداف الإدارة فقط وتحمل من قدر العامل وتحتج على كل بإعادة للبلداه
عندهم . وما أن أنكشفت هذه الأهداف المخلدة حتى أضعف العلماء تعاونهم لإجراءات
المؤسسات في أمريكا يبحثون عن طريق آخر يسدون فيه صوب الأهداف الخفية
فظهرت حركة جديدة ترقى رداء العلاقات الإنسانية . ويكاد يصح كل من
أسمهم بالبحث في هذا المجال على أن جماعة مارفورد (١) يتلون الروايات في العالم
العلاقات الإنسانية فيلعب ماسون مير M. Haire إلى أن جماعة مارفورد كانت من
بين الرعيل الأول الذي ابتدع فكرة المسائل الإنسانية في الإدارة . ولقد أكلت
دراساتهم ووجهة اهتمامات البحوث التالية في هذا الميدان لعدة سنوات (٢) .

ويذكر شيمان كروب Krupp أن دراسات هاوورث التي أشرفت على
إجرائها جماعة مارفورد — هي التي وضعت أساس التقاضي العمومي في اتجاه
العلاقات الإنسانية (٣) ، كما أشار نيدور كابلاو The Caplow إلى ما زوداه
أن مدرسة مايو بهارفرد وضعت عددا من التقاضي التي تدور حول اتجاه العلاقات

(١) آتينا استخدام مصطلح «جماعة مارفورد» ليشير إلى الرعيل الأول الذي
وجه حركة العلاقات الإنسانية . ولقد اشترك عدد من الباحثين في تفعيل هذا
التشجيع ، وجماعة ماسون مير وكوزاد أولسبرج . وأنفقوا على أن أعضاء هذه
الجماعة كانوا ينصرون في مايو Mayo وروثليبرجر Roethlisberger
وديسكسون Dison ووايزر Warner . موراين Whitehead وتومر
C. E. Turner .

- (1) Haire, M., *Industrial Social Psychology* : In *Handbook of Social Psychology* Vol. II, ed. by Lindzey, G. Addison, Wiley Publishing Company, Inc., New York, 1954. p. 104.

- (2) Kropf, Sh., *Op. Cit.* p. 90.

الإنسانية^(١)، وأعتقد جيلرمان Gellerman أن التون مايو وزملاءه في هارفارد يثرون أول الجماعات التي درست العلاقات الإنسانية في الصناعة وتعتبر أفكارهم نقطة انطلاق ومصدراً أساسياً لأفكار وتفسيرات الدراسات اللاحقة^(٢).

ولم يخف التراث السيولوجي من الإشارة إلى التيارات الفكرية التي ظهرت في هذه الفترة وصفت إتجاه العلاقات الإنسانية بصفتها، وعلى الأخص ما أثر منها في أفكار التون مايو باعتباره الرئيس الموجه لجامعة هارفارد. ويتفق بنيس W Bennis مع ماسون هيد في الإشارة إلى بعض هذه التيارات، فيذهب هيد إلى أن هناك عدداً من القوى الفكرية التي يمكن أن تفسر الاتجاه الذي سارت فيه بحوث جامعة هارفارد، تتمثل في إسهامات كيرت ليفن K. Lewin (١٩٣٠) واتباعه، وإضافات مورينو Moreno. وظهرت حاجة المؤسسات الصناعية إلى مساعدة علماء الأنثروبولوجيا والنفس والاجتماع في حل المشاكل الإنسانية للعمل^(٣). ويضيف بنيس Bennis إلى القوى الفكرية السابقة أعمال فرويد S Freud وروجرز C. Rogers^(٤) ليناقروا ولم فوت هويات W, F. Whyte أن مايو قد تأثر بكتابات عالم النفس جانيه Pierre Janet وجمع بين ما أفاده من دراسات في مجال المصاب النفسي، وبخاصة أساليب الاستقبال لدى علماء النفس

(1) Caplow, T., Principles of Organization Harcourt, Brace & World Inc., New York, 1964, p. 235.

(2) Gellerman, S. W., The Management of Human Relations, Holt, Rinhart & Winston, New York, 1966, p. 27.

(3) Haire, M., Op. Cit , pp. 104 - 105.

(4) Bennis, W., Op. Cit , p. 218.

الإكلينيكي وبين اتجاه الثقافة والبناء الاجتماعي في علم الأنتروبولوجيا. وما أحاطه
 ماكينفسكي ووداد كليف براون R. Brown من مناهج للدراسة الميدانية
 الأنتروبولوجية (١). ولكن روبرت ستون R. Stone يستند أن اتجاه العلاقات
 الإنسانية قد تأثر بنظرية دوركايم في علم الاجتماع (٢).

وكان التون مايو واحد من الاساطه (الأكاديميين) المهتمين بالمشكلات
 الاجتماعية للحضارة الصناعية. هاجر من بلده الأصلية أستراليا إلى الولايات
 المتحدة الأمريكية ليتحق بالعمل في جامعة بيلسفانيا ومارفرد وغيرهما ويشترك
 في نشاط قسم البحوث الصناعية بجامعة مارفرد. بعد أن لفتت مشاكل الصناعة

(1) Whyte, W., E., Iron Mayo, in Encyclopedia of the Social
 Sciences, Vol. 10, The Macmillan Company, The Free
 Press pp. 81-83.

• يذهب ستون في هذا المقال إلى أن دوركايم قد أهتم أساساً بطبيعة النظام
 والتنظيم الاجتماعي، وحاول أن يجيب على السؤال: ما الذي جعل الأفراد يتسلكون
 معاً وينشأ تعاون بينهم؟ عن طريق إجابته على سؤال آخر مؤداه ما الذي
 يتسبب في الصراع الاجتماعي أو الاضطراب، وأن مفهوم دوركايم عن التصورات
 المحبب وأنها المعايير anomie يدور حول موضوع النظام الذي استلزمه
 في تفسير أمراض الحياة الصناعية الحديثة. . . وكانت أكثر النتائج أهمية اتجاه
 العلاقات الإنسانية تمثل فيها انتهت إليه من أن الحياة الاقتصادية تعتبر صورة
 الحياة الجمعية، وتتحكم العواطف والمطبع والقيم في سلوك الأفراد داخل المصنع
 يمثل ما تؤثر فيه الاعتبارات المالية.

Stons, R., Conflicting Approaches to the Study of
 Workmananager Relations, Soc. Pur., Vol 31 No. 2.D.ec. 1152,
 pp. 117 - 124.

نظره^(١) وعلى الأخص مشاكل صناعة الغزل في بنسلفانيا التي تمثلت في انخفاض معظم الإنتاج وزيادة نسبة تغيير سهم بين العمال Turnover والتسكوى من التعب والمواجس القلقة وغيرهما من السمات التي ميزت العمال ، وسادت بينهم روحا معنوية منخفضة^(٢) فاجرى مايو عام ١٩٢٢ بحثا عن أسباب تغيير العمل بين عمال الغزل بمصنع فيلادلفيا دعى إليه وصول نسبة تغيير العمل في قسم الغزاليين إلى ٢٥ ٪ . بينما كانت هذه النسبة في معظم الأقسام الأخرى تتراوح ما بين ١٠ ٪ . وكان المفروض في هذا القسم أن يتسلم العامل مكافأه تشجيعية في كل شهر يزيد فيه الإنتاج عن ٧٥ ٪ من مقدار معين يحسب بدقه . وظلت هذه المكافآت على المستوى النظري ، لأن الإنتاج لم يزد مطلقا عن ذلك الحد المقرر . وكان العمل في قسم الغزاليين عملا روتينيا انماليا ، حالت فيه الضوضاء والمسافات البعيدة بين العمال دون الاتصال فيما بينهم . ولما كان مايو يهتم بالنزعة الميكانيكية في دراسة سيكولوجية الفرد وظروف العمل المادية — على الأقل في هذه المرحلة المبكرة من حياته — بدأ بإدخال نظام فترات الراحة في الصباح وبعد الظهر . وعلى الرغم من أن هذا النظام قد أفاد تلك العمال في هذا القسم دون غيرهم ، وظهرت نتائج طيبة حيث انخفض معدل تغيير العمل ونحست الروح المعنوية والإنتاجية . . . إلا أن مايو عجز عن تفسير حدوث النتائج السابقة نفسها لبقية العمال المستعدين من التجربة . وبدأت تظهر بعد ذلك صعوبات

(1) Whyte, W., F., Ilten Mayo, Op. cit. pp. 82-83.

(2) Arnesbierger, C., M., Behavior and Organization Industrial Studies; In Social Psychology in Grose-Bogard. by Bohrer J. H. & Sharif, M., Harper & Brothers, Inc. New York, 1961, p. 337.

أخرى . حيث نظر ملاحظو القسم إلى هذه النظام باعتباره تحليلاً للمال باسم العلم . قد دخل رئيس الشركة وأخذ بنصائح مايو وأمر بتوقف الماكينات أثناء فترات الراحة . . وتبع ذلك أن سمح العمال بأن يختاروا فترات راحتهم في الوقت الذي يريدونه بحيث يمكن الماكينات تعمل دون توقف . فوصل الإنتاج إلى ٨٦٪ . ولم تزد نسبة تنفيذ العمل عن ٦٠٪ أو ٦٠٪ . ووضع مايو تقيماً لهذه النتائج مؤداه أن التكرار الروتيني للعمل أدى إلى رتود فعل تشاؤمية ، حيث "يجهل أن يجعل كل شخص عاملاً كمن أو إدارياً — في نفسه — جزئاً خاصاً أو شعوراً بعدم الراحة ، أو كلها كانت ظروف العمل غير مواءمة فكرياً وعقلياً ، يترب عليها لزيادة ردود الفعل هذه ، كما افترض زيادة على ذلك ، أنه عند تكرار إداء حركات بعينها لمدة طويلة نفساً حالات من التعب العضوي تعطل الدورة الدموية مما يؤثر على الكفاية . وأعتقد أن فترات الراحة يمكن أن تزيل أثر هذه الحالات (١) ، باعتبارها علاجاً اسعافياً يمكن أن يصب فيه العمال مواهبهم وينقشوا عن متاعبهم (٢) .

ويمكن أن ترجع هذه الزعة الميكانيكية والكيميائية في تفسير سلوك العمال لدى مايو إلى أثر أفكار هندرسون J. Henderson ، و Lawrence عالم الكيمياء الحيوية الذي اشترك معه في تنظيم فريق بحث لدراسة المشاكل السيوبيكولوجية العمال الصناعيين في هذه الفترة . وكان هدف هذه البداية محاولة تنبئ تلك المشاكل أينا وجدت بدون الأخذ في الاعتبار تلك الحدود المضادة التي تفصل بين العلوم (٣) .

(١) براون ، أ . مرجع سابق ، من ص ٧٩ إلى ص ٨١ .

(2) Arnesberg, C., Op. cit., p. 337.

(3) Whyte, W., F., op. cit., pp. 82-83.

على أنه لوحظ أن مايو قد اتخذ موقفا نظريا تطلعا للرقب السابق في خطوة
تاليه ، وعلى الأخص في مؤلفه عن « المشكلات الاجتماعية للصناعة » ،
حيث أشار إلى أن مجرد حقيقة إجراء البحث قد بين المال أن مشكلاتهم لم تكن
صعبة ، وأن رئيس الشركة كان محبوبا من المال وإزداد سيهم له حينما وقف في
جانبهم ضد الملاحظين ، وأخيرا تحول هذا الحشد المائل من المال المنزولين إلى
جماعة ذات احساس بالمسئولية الاجتماعية عندما منحهم حق اختيار أركان
واحتهم بنفسم ، ومكثنا اتقى مايو إلى بيان دور جماعات المال وما تكونه
من عادات جمية ونظم وعقوس وقدرتها على ممارسة نفوذ كبير على مالوك
أفرادها (١) .

ثانيا عوامل تكوين جماعة هارفارد :

على أن الشيء الجدير بالإشارة هنا أنه إذا كانت هناك جماعة تركزت تحت
إشراف التون مايو تقابل جماعة فريدريك تايلور في تراث علم اجتماع الصناعة ،
لتفكر في البحث عن حل أو مخرج أو إلى طريقة معقولة للتغلب على المشكلات
التي تواجه الصناعة في هذه الأثناء ، فإن تكوين هذه الجماعة كان مختلفا عن
تكوين جماعة تايلور التي كان أعضاؤها من بين المهندسين ذوي الخبرة الفنية قد
في العمل الصناعي ، أما جماعة مايو والتي انحصرت عضويتها في التون مايو
ودروثلينسبرجر ولويد وادمر ، وينفوك ورايت وديكسون فإنها تمتاز عن
الجماعة الأخرى ، من حيث أن أعضاها يجمعون بين الخبرة الفنية في العمل
الصناعي وبين الخبرة الأكاديمية من العمل في البحوث الصناعية ومشكلات
الصناعة وحيث كان بينوك ورايت وديكسون من العاملين في شركة وسترن

(١) جاونز ، أ ، مرجع سابق ، ص ٨٢ .

اليكتريك ، وكان التون مايو ودونلسبرجر وولوز من اساتذة قسم البحوث الصناعية التابع لمجاسة مارفرد (١) .

وكانت مجموعة العوامل أو الأسباب أو الظروف التي أدت بمايو وزملاؤه إلى بذل جهد على والوصول إلى عدد من النتائج تفيد الميدان الصناعي غير بعيدة عن المحيط الذين عاشوا فيه ، وعن المجتمع الأمريكي ككل وعن نظام الإنتاج الصناعي السائد ، وليست منفصلة عن الظروف التي مرت بها العناصر المادية والهيئية للإنتاج الصناعي وخاصة رأس المال من ناحية والعمال من ناحية أخرى ، حيث كانت رأس المال يعاني من الحساسة فنتجه لإعخفاض معدلات الإنتاج في صناعات القزل والالكترونيات والمعادن والطين وغيرها ، وكان العمال يعانون من إنخفاض الروح المعنوية بينهم ومن زيادة شكواهم من التعب الناتج عن العمل وظروفه الروتينية والانهزالية والضوضاء وغيرها ومن زيادة نسبة تغيب العمال بين صفوفهم (ترك العمل إلى عمل آخر ، وعدم الاستمرار فيه بحثاً عن عمل ثالث وهكذا) (٢) .

وكانت هذه الظروف المميزة لعناصر الإنتاج الصناعي هي المسؤولة عن كثير من المشكلات التي واجهت الصناعة في تلك الفترة ، ولقي دفع مايو وزملاءه إلى الاشتراك في البحث عن حل أو مخرج لما وبذل المجهود اللازم لهذا الأمر . لكن وجود هذه الجاعة لم يأت من فراغ ، ولم تكن جهودهم في غير موضعها أو منفصلة

(1) Whyte, W., F., Industrial Sociology in Review of Sociology Analysis of Decade (ed.) by Gitler, J., B John Wiley & Sons, Inc. New York, 1957, p 291 .

(2) Arnesbery, M., Behavior & Organizational, Industrial Study. op . Cit., p. 337.

عن المحيط الذي عاشوا فيه ، وإنما هي استجابة حقيقية لهذا المحيط وارتباط واضح
بمسكلاته والتزام بالبحث عن حل لها .

وعند ما بدأ نابلود يفكر في حل لمشكلات الصناعة والإنتاج الصناعي استعاد
في ذهنه بعض ما كان سائداً في ذلك الوقت من تفسيرات حول أسباب مشكلات
الإنتاج الصناعي والتي كانت تنحصر في أمر ظروف العمل غير المواتية فربما
فقطاً ، مثل العزلة والمسافات البعيدة بين الماكينات ومن ثم بين العمال والطبيعة
التكرارية الرتيبة والروتينية الغالبة على العمل الصناعي ، وكذلك في التجمعات
العمال وما يكونونه من عادات جمية ونظم ومقنوس على . إن أعضائها التي كان
قد سأل التحقيق منها إتمام بحث في نفسلقائنا . ولقد ظلت كل هذه التفسيرات
يرددها مايو وزملاؤه على المستوى النظري حتى صنعت الفرمة أمامهم للتحقق
من قيمة هذه التفسيرات وجوهريتها وخرواها بالنسبة لمشكلات الإنتاج الصناعي
عندما ألفت شركة وسترن اليكتروك عن حاجتها إلى من يعاونها على الوصول إلى
حل لمشكلات الإنتاج بها واستعدادها توفير كافة الامكانيات اللازمة لهذا الغرض من (١)
فسارع التون مايو وزملاؤه في قسم البحوث الصناعية بجامعة هارفرد بإبداء
استخدامهم لهذا العمل ودرجت الشركة بهذه المباحرة وتكونت جماعة التون مايو
على بعض السابقين من الباحثين بعضهم ينتمى إلى قسم البحوث الصناعية والآخر
ينتمى إلى شركة وسترن اليكتروك وبدأت تفكر في أسلوب للعمل وأتمتها الأمر
إلى تنظيم برنامج البحوث استمر خمس سنوات من عام ١٩٢٧ حتى عام ١٩٣٢ (٢).

ثالثاً : جهود التون مايو وزملاؤه في هارفرد :

أختارت جماعة هارفرد أو مايو وزملاؤه مصنع هارثورن شيكلو الذي

(1) Fridman, G, op. cit., p. 304.

(2) Whyte, W, F., Industrial Sociology, op. cit., p. 291.

يقوم بتصنيع أجهزة التلفزيون ويعمل به ما يقرب من ٢٩٠٠٠ عامل معظمهم من الآلات ، ويقبع شركة وسترن اليكتروك ، موقفاً لتتفيذ برنامج البحوث الذى أنفقت عليه وأستمر هذه المعة الطويلة من الزمن (١) ، خاصة وأن هذا المصنع كان يمانى أكثر من غيره من مصانع الشركة من مشكلات الانتاج السابق الاشارة اليها . ولقد انضم هذا البرنامج إلى أربع مراحل تختلف كل منها عن الأخرى من حيث الهدف والوسيلة المنهجية المستخدمة فى تحقيقه والنتائج التى تم التوصل اليها وتفسيرها .

المرحلة الاولى :

وحدد فريق الباحثين هدف هذه المرحلة فى التحقق من أو ظروف العمل ومتغيراته مثل قترات الراحة ووجبات الغذاء وساعات العمل والاضاءة والتهوية والضوضاء وغيرها ، أو ذلك كله على كفاية العمل والإنتاج (٢) . لأنها كانت تعتقد منذ اللحظة الأولى أن مشكلات الانتاج الصناعى ترجع إلى هذه الظروف الفيزيكية للعمل ، إذ أن هذه المشكلات نتيجة لسبب واضح هى ظروف العمل .

وانتهت المناقشات بين فريق البحث إلى أن دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين وبيان أثر المتغير الأول فى المتغير الثانى لا يمكن إجراؤها إلا بواسطة الأسلوب المنهجى المعروف بأسم التجربة العلمية ، فبدأت جماعة الباحثين تعد الظروف التجريبية المناسبة لدراسة أو ظروف العمل على الانتاج ، بأن اختارت مجموعة من العمليات أو الفتيات وعزلتن فى أحد الغرف بعيداً عن أقسام وعناصر المصنع

(1) Friedman, G., op cit., p 304.

(2) Roethlisberger, F., J. & Dickson, W., J., Management and Worker. Cambridge. Harvard University Press 1940. p. vii.

العادية ، وبدأ فريق الباحثين يدخلون عليهم التغيرات في الظروف الفيزيائية ويجرون القياسات اللازمة على شكل تتدرج في معدلات الإنتاج مجموعة الفتيات بالأساليب والرسائل المنهجية المناسبة ، وعندما فرغ فريق الباحثين من تجربة كل المتغيرات وجدوا أن هناك نتيجة واحدة لم تتغير في كل الظروف ، وهي أن الإنتاج الذي تحققه مجموعة الفتيات كان يستمر في الزيادة بغض النظر عن حدوث التغيرات في الظروف الفيزيائية السابقة للعمل أو عدم حدوثها أو بعبارة أخرى تأكد فريق الباحثين في نهاية هذه المرحلة الأولى من برنامج بحثهم من أن الظروف الفيزيائية للعمل لا تؤثر على الإنتاج وبالتالي لا تعد من بين الأسباب المؤثرة في مشكلات العمل والإنتاج . وعند ما وجد فريق الباحثين أنفسهم يقعون في حيرة من أمر تفسير هذه النتيجة ويختلفون في تحليل حقيقتها لأن بعضهم كان يفسر هذه النتيجة من خلال ربطها بعد الإدارة والأحاسيس بالاهمية الذي بدأ يفسر مجموعة الفتيات واعتقاد من بأن الشركة اختارتهم لتجربة هامة قد يترتب عليها نتائج في تحسين وتطوير ظروف العمل في شركة عمروا . (١) وكان بعضهم الآخر يفسر هذه النتيجة من خلال ربطها بعلاقات الإشراف وقيام مجموعة الفتيات بعملهن في غرفة الاختيار بدون إشراف رئيس يريد من حالة تؤثر من ويتقدم في العمل (٢) وبينما كان بعضهم الثالث يفسر هذه النتيجة من خلال ربطها بما يعرف باسم الكيان الجماعي ، وقيام علاقات الصداقة بين الفتيات ، والتعاون في أداء العمل وزيادة

(1) Homans, G., Group factor in Worker Productivity; In Readings in Social Psychology. ed. Macoby, E., (et. al) by Methuen & Co. LTD., 1952, pp. 585 - 586.

(2) Homans, op. cit, p. 586.

الارتباط والتفاعل بينهم ومكثدا . (٣) عندما وجد فريق الباحثين أنفسهم عثقتين في تفسير نتيجة المرحلة الأولى ولتذوا بقباضون الرأي انتوا إلى تفسير واحد واعتقدوا أنه يحتاج إلى تدعيم الأمر الذي أدى بهم إلى التفكير في القيام بالمرحلة الثانية من برنامجهم التي لها أيضاً هدفها المحدد ورسالتها المنهجية ونتائجها.

المرحلة الثانية :

وكان التفسير الذي انتوا اليه في المرحلة الأولى واعتبره بمثابة هدف رئيس للمرحلة الثانية ، هو أن اتجاهات العاملين ومشاعرهم لها علاقة قوية ومستمرة باننتاجيتهم ، أو أن مشكلات الانتاج كنتيجة ترد إلى مشاعر واستجابات واتجاهات العاملين كسب مباشر. وفكر فريق الباحثين في الاسلوب المنهجي الذي يبينهم على التحقق من هذا الهدف . فوجد وأن عملية التصوير المنظمة والدقيقة للوضع الراهن الذي تكون عليه استجابات واتجاهات العاملين ككل في مصنع هاوردتون نحو زملائهم في العمل ونحو رؤسائهم المباشرين وغير المباشرين ، ونحو نظم العمل في المصنع ، مثل نظام الحوافز والجوائز والترفقات وغيرها ونحو سياسات الشركة في الاجور والاشراف وما إليها قد تساعد على بيان أثر هذه الاتجاهات على انتاجية العاملين . فاخذ فريق الباحثين بصمون اداة مناسبة للبحث هي المقابلة الشخصية أو الاستبار واعدت برنامج لجمع بيانات عن طريق هذه الاداة من كل العاملين بالمصنع وعددهم بين ١٩٥٠٠ و ٢٠٥٠٠ من العاملين (١). ولما كانت المادة أو القواعد التي تجمعت عن هذا البرنامج للقابلات غير متجانسة وتمتاز بالطابع الذاتي ، كان من الصعب تحليلها واستخلاص نتائج

(1) Friedman, op. cit. p. 307.

(2) Northisber, F. & Dickson, W., op. cit. p. 8.

موحدة عثا ، بحيث تمكن بعض اعضاء فريق البحث من استخلاص نتيجة مزداهما أن الانجاعات نحو الاشراف في الخط الاول تؤثر على الروح المعنوية للمال وحل انتاجيتهم أكثر من أى اتجاه آخر . وتمكن البعض الآخر من اعضاء فريق البحث استخلاص نتيجة ثانية فعواها أن انجاعات التي تجعل المال يقيمون نمط من العلاقات تجاه كل منهم والاخر وتجاه رؤسائهم واعمالهم وسياسات الشركة ككل هي التي تؤثر في انتاجهم أكثر من غيرها . (١) وكانت النتيجة الثالثة التي استخلصها بعض ثالث من فريق البحث أن الانجاعات التي تجعل المال ينعقدون معا بطريقة غير رسمية لكي يحموا انفسهم ضد اساليب الادارة التي يعتقدوا أنها تهدد حياتهم مثل نظام الحوافز والمقاب والتفريات تؤثر في انتاجهم أكثر من غيرها . ولقد دلت المناقشات بين اعضاء فريق البحث في النهاية على أن هذه النتائج لا تختلف فيما بينها وانما تتفق في أن انجاعات العاملين ومشاعرهم نحو جواب يث عملهم تؤثر في انتاجهم وتعتبر سببا مباشرا للمشكلات التي يعاني منها الانتاج الصناعي . ولكن عندما وجد فريق الباحثين أن هذه النتيجة من العمومية بحيث يصعب معها تحديد أى انواع الانجاعات تؤثر أكثر من غيرها في اتاجية المال ، فكروا في القيام بمرحلة ثالثة من مراحل البرنامج لها هدف محدد واسلوب منهجي واضح ونتائج متميزة .

المرحلة الثالثة :

وكان الهدف من هذه المرحلة كما تصوره فريق الباحثين ، الاجابة على السؤال : ماهى انواع الانجاعات والمشاعر والاستجابات التي تؤثر أكثر من غيرها في

(1) Friedman, G. op. cit, pp. 307 - 310.

انتاجية العمال؟ وكانت الاجراءات والاساليب المنهجية التي اعتمدوا عليها في التحقن من هذا الهدف ، هي اختيار مجموعة جديدة من العاملات في اصلاح اجهزة التليفون والاحتفاظ بهن في فرقة بعيدة عن الاقسام والمناجر العادية في المنصع ، واجراء استبارات/أو مقابلات شخصية مستمرة معهن/، ودرصد الملاحظات المباشرة لسلوكهن ، (١) وتجمعت مادة كسيفة من هذا الموقف تسير في مجموعها إلى هذه حقائق ، أن اتجاهات ومشاعر العاملات التي جعلتهم يضمون سورا يحفون وراءه ما يدور داخل جماعتهم أثناء العمل تؤثر في انتاجيتهم ، ولأن هذا النوع من المشاعر والاتجاهات جعلهم يختارون من بينهم شخصا يتحدث باسمهم مع كل من يدخل إلى الفرقة من الخارج ، وشخصا آخر يتمدد بالمسائل الداخلية والمشاكل الفنية المتصلة بالعمل ، وكانت الجماعة مع توفر الفرصة لاشباع هذه الميل والاتجاهات سببة بكل ما يجري داخلها من احداث مما اثر على انتاجها الامر الذي انتهى معه فريق الباحثين إلى استخلاص نتيجة عدهه تسير إلى أن اتجاهات ومشاعر العاملين التي تجعلهم يقيمون سورا أو تنظيلا غير رسمي على حد تسميرهم تساعد أكثر من غير ما على زيادة الانتاج وبذلك تكون هذه المشاعر سببا لكل ما يمكن أن يصادف الانتاج الصناعي من مشكلات وهنا فكر فريق الباحثين في امر هذا التنظيم غير الرسمي وما هي عناصره؟ وإلى أي حد يعم ظهور مثل التنظيم في جماعات العمل على اختلافها؟ بحيث هدام هذا التفكير إلى ضرورة اجراء مرحلة رابعة من برنامج البحوث يكون هدفها التحقق من وجود التنظيم غير الرسمي في جماعات عمل اخر ، والوصول إلى قدر اخر من النتائج يكشف عن العناصر لمكونه لهذا التنظيم .

(1) Homans, G., op. cit., p. 337.

المرحلة الرابعة :

وتحدد مدتها في التحقق من وجود التنظيم غير الرسمي في جماعات العمل الأخرى والتعرف على العناصر المكونة له ، وعلى أثره في إنتاجية الجماعة . وأعيد فريق الباحثين على أسلوب منهجي لا يختلف في شيء عن الأسلوب والإجراءات المنهجية المنتجة في المرحلة الثالثة (١) ، بحيث يمكن القول أن المرحلة الرابعة تعد تكراراً لما قام به الباحثون في المرحلة الثالثة من أجل التوصل إلى نتائج تفيد في عملية التعميم أو القول بأن هناك نتيجة عامة تطبق على مختلف جماعات العمل . وبالفعل توصل فريق الباحثين إلى عدد من الحقائق ، وإن كانت تطوى على تفاصيل أكثر إلا أنها في طابعها العام تعبر عن نفس النتائج المترتبة على المقابلات والاستطلاعات في المرحلة السابقة من البرنامج ، حيث تشبه بعض هذه الحقائق إلى أنه ما أن وضعت العوامل معاً في غرفة الاختبار حتى تكونت بينهم علاقات صداقة ، وظهر بينهم بمجموعتين معددين أو تكوينان أفصحا عن نفسيهما فيما كان يدور بينهما من مباريات أثناء فترات الراحة . وتشبه بعض الحقائق الأخرى إلى أن أعضاء مجموعة الفتيات قد أفضن فيما بينهم على مجموعة من المعايير أهمها ما يتعلق بعملية تحديد الإنتاج ، حيث كان المتفق عليه فيما بينهم أنه لا يجب على أي عضو في الجماعة أن ينجح قدراً كبيراً من الإنتاج وإلا يعتبر غارحاً على نظام الجماعة ، كما لا ينبغي أن يكون إنتاجه أقل من المستوى المتفق عليه وإلا نظر إليه على أنه يتباطئ . كما عليه ألا

(١) يقرر سيلوانه قد سمعت هذه التجربة على شاذلة الدراسة الميدانية في الأنثروبولوجيا لفتح إمكانية الملاحظة المستمرة للجماعة في موقف العمل حيث حول ١٤ فناء يشتغلن في أعمال معتمدة فيما بينها داخل غرفة مناسبة لاهداف التجربة .

بصرح بشيء فيه ضرر بأحد زملائه في الجماعة إلى شخص من خارجها وإلا أصبح وأشيا ، وكانت الجماعة تسعين بأساليب معينة في الضغط على هؤلاء الخارجين على معاييرها إما بواسطة الإيلاء البدني مثل الضرب أو الحكم أو بواسطة السخوية والتهمك والعزل عن الجماعة أو التبدد ، بمعنى أنه قد وجد بين العاملات في فرقة الملاحظة مجموعة من المعتقدات والأساليب الشائعة بين أعضائها كانت تبدو متطوعة مع الأهداف الاقتصادية للشركة في جوانب كثيرة من أهمها أن استنفذت الجماعة بالامتياز عن معدل ثابت لسوا كما تشير بمجموعة ثالثة من الحقائق إلى أنه ظهر كذلك بين مجموعة القيادات أشخاص يتولون عنهن المسائل الخارجية والداخلية عرفوا بعد ذلك في قرات العلم باسم القادة غير الرسميين أو الطبيعيين في الجماعة ، كما كانت هناك بعض الحقائق الأخيرة التي تؤكد أن الوظيفة الأساسية لتنظيم غير الرسمي هي مقاومة المتغيرات في نظم العمل القائمة بين أعضاء الفرقة أو في العلاقات الشخصية المتبادلة بينهم (١) وتشير هذه الحقائق في مجملها إلى نتيجة واضحة تلقى الضوء على عمومية التنظيم غير الرسمي أو إعتباره ظاهرة إجتماعية عامة توجد بين كافة الجماعات وعلى العناصر المتباينة التي يتكون منها هذا التنظيم وعلى دوره أو وظيفته في عملية الإنتاج .

لتحليل مايو بعد عام ١٩٢٢ :

وعندما وصل برنامج البحوث إلى المرحلة الرابعة فيه ، كان الكساد العالمي قد اجتاحت الولايات المتحدة ، الأمر الذي أدى إلى إنهاء بحوث برنامج عام ١٩٣٢ . وعلى الرغم من أننا نجد أنه من الضروري التوقف عند النتائج الهامة التي أنشئت

(1) Roethlisberger, F., & Dickson, W., op cit., pp.

إليها بحوث البرامج المذكورة ، فإن وجود تجربتين أجريتا في وقت الحرب تحت إشراف مايور ، يجعل من تناولها بالتحليل أمراً لا مفر منه حتى تكتمل الصورة التي قد تعبر عن الاضافات العملية الفعلية بجماعة هافارد إلى اتجاه العلاقات الانسانية فأجريت التجربة الأولى بهدف التعرف على أسباب ارتفاع معدل الغياب بين العمال في أقسام أساسية في عملية الانتاج ، وهي أقسام الصب ، في مصانع ثلاث للاعمال المعدنية عام ١٩٤٣ . وعلى الرغم من أن ظروف العمل في الأقسام الثلاثة كانت على نفس المستوى ، إلا أن نسبة الغياب في القسم الثالث كانت منخفضة عن مثيلها في القسمين الآخرين (١) . وعن طريق فحص الباحثين السجلات الرسمية تم وضع مؤشرات لتحديد معدل غياب لكل عامل تمكنا من التوصل لوسيلة لقياس معدل الغياب بالنسبة لكل شخص ومن ثم حاولوا مقارنة الأقسام على هذا الأساس (٢) ، ووجدوا أن القسم الأخير تسوده روح جماعية تحض العمال على عدم التخلف عن العمل وتعمل من الغياب أمراً شامئاً لا تقبله الجماعة . بينما وجدوا أن ارتفاع معدلات الغياب في القسمين الآخرين يرجع إلى عدد من المشكلات والمتاعب التي تصادف العامل عند حضوره إلى المصنع صباحاً (٣) . وإلى الاختلاف في التنظيم وطريقة أداء العمل ونظام الإدارة ، وإلى دور الملاحظين ، وغيرها (٤) .

(١) على السلي ، العلاقات الانسانية في الصناعة الحديثة ، منشورات الأهرام الاقتصادية ، ١٩٦٨ القاهرة ، ص ٢٢ ، ص ٢٣ .

(2) Miller, D., & Form, W., H, *Industrial Sociology*,
(2 ed.) Harper & Row Publ., New York, 1964.

PP

(٢) على السلي ، مرجع سابق ، ص ٢٣ .

(4) Miller, D., & Form, W., H., op. cit., p.

وأجرب التجربة الثانية في أحد مصانع الطائرات بجنوب كاليفورنيا عام ١٩٤٤ لتحاول التعرف على أسباب ارتفاع معدلات تغير العمل هناك . وكانت أم النتائج هذه التجربة تتمثل في أن نسبة تغير العمل كانت مرتفعة بين العمال الذين لم يكونوا فرقا والذين لم يقيموا الآية جماعة ولم يكن لديهم أى شعور بالولاء (١) .

رابعا : نتائج جهود جماعة ماجو بهلر فرد :

والواقع أن هذا الجهد الذى قام به فريق الباحثين تحت إشراف التون مايو قد نرب عليه عدد من النتائج الهامة يمكن إيجازها على النحو التالى :

(أ) أثبت مايو وزملاؤه من خلال التحريب والمقابلات أو الاستبانات والملاحظة خطأ كهم من الأفكار والنظريات التى كانت سائدة في تلك الفترة حول دوافع السلوك الإنسانى العاملين في الصناعة . فمن ناحية كان من المعتقد أن العمال يستجيبون لأفعال الإدارة على أساس فردى وشخصى تماما ، وأن النفود أو المادة هى الحافز الأساسى لسلوكهم واستجاباتهم ، وإن لم يكن هو العامل أو الحافز الوحيد .

ولكن ذلك الحقائق التى إنتهى إليها مايو على أن العمال لا يستجيبون كأفراد أو شخصيات متزلة وإنما هم يستجيبون كأعضاء في جماعات عمل وتؤثر إلى حد كبير علاقاتهم المباشرة مع زملائهم على سلوكهم كما تأثر إنتاجية العمال بملاقاتهم مع زملائهم الآخرين وبانفعالات أقرانهم (٢) .

كما ذلك الحقائق التى إنتهى إليها مايو من ناحية أخرى على أن الحافز

(١) براون ، أ ، مرجع سابق ، ص ٨٧ .

(٢) Caplow, T., op. cit., p. 238.

الاقتصادى لا يمثل القوة الدافعة الوحيدة التى يستجيب لها العامل ، ذلك لأنه غالباً ما يحتفظ العامل بمستوى محدود لإنتاجه يقل عن مقدوره الطبيعية فى الإنتاج ، حتى عندما تكون عاصيتهم على الإنتاج تم فى ضوء عدم القلح المنتجة .

(ب) أكدت جهود مايو أنه حينما يعمل الأفراد مما يميلون إلى تكوين تنظيم غير رسمى قد لا يتبع خطوط التنظيم الرسمى الذى تقيمه الإدارة (٢) . بحيث يوجد منا القس الاجتماعى ليقم علاقات إجتماعية غير رسمية ومعايير متفق عليها وأهدافاً وقيماً وإليها فى كل تنظيمات العمل ، وتكون له آثاره الهامة على الأداء والإنتاج ، وهو نسق أو تنظيم نظير داخل القيادة الطبيعية (غير الرسمية) باعتبارها قيادة حرة ، غير ثابتة نظير وتنغير وفق متطلبات الجماعة . وينحصر دور القائد غير الرسمى فى التنسيق بين جهود زملائه وفى نقل المعلومات بينهم ويكون مسئولاً عن تطوير وتنمية شخصياتهم .

(ج) كما أكدت الحقائق التى توصلت إليها جماعة مايو ، أنه يمكن لجماعة العمل أن تتحكم فى الإنتاج من خلال تحديد كمية المنتج ، وعن طريق تعديل أساليب العمل المحددة (٣) .

خامساً : أسهام جماعة هارفارد فى حل مشاكل الصناعة :

إذا جاز لنا القول بأن جهود ونتائج جماعة مايو كان لها تأثيراً أو أسهاماً فى

(1) Whyte, W, F., Human Relations Reconsideration, op. cit., p. 308.

(2) Caplan T., op. cit., p. 335.

من مشاكل الصناعة في ذلك الوقت ، فانه يمكن لنا أن ندعم هذا القول من خلال الإشارة إلى ما أحدثته جهود ونتائج هذه الجماعة وأثاره من ميل قوى ورغبة أكيدة من المستثمرين في إدارة المؤسسات الصناعية في عدد كبير من البلاد الصناعية في أمريكا وأوروبا ، في وضع هذه الأفكار موضع التطبيق . وكان من أبرز الأمثلة على ذلك تطبيق النسب لأفكار اتجاه العلاقات الاسمية وأكثرها دلالة في أوروبا ذلك التنظيم الذي أخذت به شركة باتا Bata في زلين Zlin ، بمورافيا Moravia على الأقل بعد عام ١٩٢٩ ، وتمددوا في ذلك الهدف الجوهري الذي يتصل في تحسين إقتصاديات الشركة عن طريق الاهتمام بالعوامل السيكولوجية ، حيث استعانت الشركة بالمعدات الآلية الحديثة في إنتاج الأحذية بالملء ، وإلى جانب تقديمها الخدمات الاجتماعية من تأمين ومعاشات وفنادى ومسكني وغيرها ، عملت الشركة على زيادة قوى الجلب نحو المركز (Centripetal) (بمعنى تضامن العاملين) داخل الشركة ، بأن أسست مدرسة بحرية لتدريب على الأعمال التجارية لإعداد صفاء العمال الذين يتميزون بالمبادأة (١) . وذلك لأن الشركة قد انقسمت على أساس نهج أدى إلى فروع مستقلة نوعا ما . وكانت تتصرف كوحدة قائمة بذاتها تستقوى من الفروع التي تسبقها المواد التي تصنعها ومن ثم تبيع منتجاتها إلى الفروع التي يليها في سلسلة عمليات التشغيل . ويهدف هذا التقسيم إلى إثارة اهتمام الشخص ومبادأة العامل ومسئوليته ومهارته . وكان لكل فرع رئيس يقوم بشراء ما يريده الفرع بنفسه ، ويعتبر الفرع كلة مستقلا عن عيوب مصنوعاته وله الحق في تحقيق مكسب أو خسارة ، حيث يتم توزيع الأرباح وفقا لمثولة ومهارة العامل . ويرفع عتبا على كل عمل سيء (٢) . ولكن ما قام به رئيس الشركة من

(1) Ibid., pp. 335 - 336.

(2) Ibid., p. 337.

جهود أو جدت حالة من الانسجام داخل الشركة، نرى شخصيتها وأكسبها القدرة والثراء. فقلقه أرمى هذا الرئيس بعض المبادئ التي جعلت منه شخصية إسطورية، حيث ألقى الألقاب، ولم يعترف إلا بالوظائف، وكان يقوم بنقّب بطاقة نفسه على ساعة الوقت عند وصوله إلى الشركة صباحاً، مثله مثل أصغر عامل بالشركة. وأخذ سياسة الباب المفتوح، وعادة ما تناول غذاءه مع العمال، ووقف موقف المحلّي في أثناء المناقشة، فترك كل الأطراف تعرض أفكارها بصراحة، ومن ثم يعرض أفكاره هو كما لو كان يتوسط الأفكار المعروضة على بساط المناقشة. ولنا بحاجة منا إلى تبيين الأذهان فيما يتعلق بسلوك هذا الرئيس، إلى ما ذكره سان سيمون Saint Simon عن رؤساء الصناعة الذين كان يعلم بهم، أو الجمع بين الأخلاق والمقدرة كما نطلع إليه أو جست كومت A. Comte في الحكومة الانسلبة Government of Humanity التي فردها أو التصور البيكولوجي للقادة لدى مؤسسي حركة للعلاقات الانسانية الأمريكية (١).

ومن التجارب ذات الدلالة الجوهرية في نطاق العلاقات الانسانية تجربتين أجريتا في فرنسا، حيث نظم بارديه Cenard Bardet أول هاتين التجربتين في شركته التي تقوم بتصنيع كل أنواع الآلات الاوتوماتيكية. وكانت للطبيعة الجمعية لتووع الانتاج الذي تخصصت فيه هذه الشركة آثارها الطيبة على نجاح الجهود التي بذلت فيها لتتبع روح التضامن بين أعضائها. فكان رئيس الشركة (بارديه) Bardet يمدى بعض الساعات الطويلة في عمل العمل وينظر إلى الأمور من وجهة نظر العمال، ويتخيل استجاباتهم تجاه كل ما يحيط بهم ابتداء من المدير حتى المهندسين، وتجاه القروق الهائلة في المرتبات. واستطاع من

من زيادته لمحال العمل وتسايره ومناقضاته مع العمال أن يدرك أن التنظيم السيكولوجي المصنع يجب أن يأخذ في اعتباره المساواة في النظام والمعادلة في التدرج الهرمي ، وبأن يحافظ كل العاملين في مختلف المستويات على المواعيد بالتساوي (١) . فبدأ يدخل تغيرات على وظائف الإشراف حيث أعطى الوظائف القيادية هذه العمال الذين امتازوا بمهارتهم الوظيفية على رفقائهم ، وربط بين الأجر والكفاية في العمل ، وأدخل نظام الأجازات بأجر والمكافآت وفق الأقدمية وابتكر بارديه Bardet أسلوبا يحفز العمال ويمنح لهم التعاون في إدارة العمل لكسب ثقتهم وتضامنهم . حيث تم تكوين مجلس العمال ممثلا فيه كل العاملين ، ويضم أربعة نواب نصفهم من العمال الآخرين من الميكانيكية ، ينتخبون على أساس حر من بين رفقائهم ، ويجدد هذا المجلس كل ثلاثة شهور . كما أن المجلس يباشر مهامه في لجان الشركة Corporate Committee حيث تم مناقشة خطط تحسين نوعية الإنتاج وزيادته أو الاقتصاد في التكاليف خلال المقابلات الأسبوعية ، أما مجلس إدارة الشركة الذي كان يعقد جلساته أسبوعيا تمت رئاسة رئيس الشركة ، ليدرس المشا كل ذات الطبيعة العامة ، فكان يضم أعضاء من المديرين وملاحظي العمال والعمال ونواب مجلس العمال ، وينظر في الأوامر التي أصدرتها لجان الشركة ويتخذ قراراته وفقا لها ، ويظهر حرصه الموقف المالي والتجاري لشركة (٢) . وهذا خلق هذه الطريقة لمشاركة العمال في إدارة الشركة خطوة بخطوة ، جوامعا تسوده الثقة . وتمثل قيمة هذه الحرية التي حاولت تطبيق أفكارها الملائمة الانسانية ، فيما ترب عليها

(١) Ibid., pp. 330 - 331.

(٢) Ibid., pp. 331 - 334.

من نتائج ، إذ لم يتم عمل الشركة بالاضراب عن العمل حتى في الوقت الذي اشتدت فيه موجة الاضرابات في يونيو عام ١٩٣٦ . وقد أظهر العمال في هذه الحركة بمقارنتهم بأعمالهم في شركات أخرى ، درجة عالية من الوعي والفخر بأعمالهم ... وأرفع العمال الذين تميزوا باستعداد تلقائي للقيادة إلى المناصب العليا ، وأشرفهم وفقاؤهم . ونمى اتحادا طيبا بين العمال وملاحظتهم والعمالين في أقسام التخطيط والتصميم بفضل المساواة التامة بين هذه المستويات في الحقوق والواجبات ، في ظل هذه التجربة (١) .

وثمة تجربة أخرى بدأت في فرنسا وأصبحت على الحافز المادي في تغيير الجو السيكولوجي لشركة ومن ثم في تحقيق مستوى عال من التضامن بين العاملين وأصبحت التجربة باسم طريقة الأجور التناسبية *Proportional Wages* وكان على رأس فريق التجربة يوجين شولر Eugene Schuller رجل الأعمال ، وأعتقد هذا الفريق أن الأجور تمثل للإنسان ما يمثل النبات للحيوان . ومن هنا جاء تركيزه على الحافز المادي ، وسلم بأن زيادة الأجور يجب أن تحسب على ضوء الزيادة في الإنتاج . وفي بداية إجراء التجربة ظهرت صور المعارضة وعدم الاقتناع من جانب العمال . فوجد فريق التجربة أنه من الضروري تغيير الأحوال الخاصة للعمال ، واستطاع الفريق في النهاية متوسلا بكل الوسائل أن يجعل العمال ينظرون إلى مصالح الشركة على أنها مصالحهم ، ويعتبروا نظام الأجور التناسبية نظاما عادلا ، حيث كان يوضح للعمال باستمرار الأسباب التي من أجلها زاد الأجر أو قل شهريا في محاولة لاشراكهم في الأحوال المالية لشركة . وبغض النظر عن عيوب هذه التجربة فإنها تعبر عن محاولة لتغيير الجو العقلي في العمل

وتحقيق تضامن المهال مع الشركة (١).

وبعد عام ١٩٤٥ زاد عدد التجارب في مجال العلاقات الانسانية ، وهناك
أسئلة بلوزة في فرنسا وانجلترا يمكن الاشارة اليها باختصار فيما يلي :

تأسس في عام نفسه تنظيم تقني عرف باسم « حركة تنظيم الأفراد » ،
Action pour les structures humaines ، بهدف تغيير العلاقة بين أصحاب
رأس المال والأعمال وإقامتها على أساس من المشاركة . وأدخلوا نظام جماعات
المعمل Societes de travail حيث تصرف الأجور على أساس جماعي ،
وتتم للمشاركة في الأرباح الناتجة عن زيادة الإنتاج . وكانت طريقة توزيع
العائد تضمن ثلث : « حذاً أدنى من الأجور شهرياً ، ومشاركة متفق عليها في
المكسب المحقق وبعد أن يحصل المساهمون في رأس المال على أنصبتهم ، وإذا
تبقى هناك فائض ، فإنه يقدم في صورة حوافز على أساس المهارة والكفاية الفنية
وإلى جانب المشاركة في الأرباح وبعد نظام بحال المهال للمشاركة
في الإدارة (٢) .

وأدخلت شركة تليفونات كهربائية الفرنسية Telephonique
Electrique نظاماً أثار اهتمام الجميع في فرنسا وفي خارجها ، وحقق نتائج
جوهريه . ويمثل هذا النظام في طريقة الأرباح الجماعية ، حيث يوزع العائد
من الإنتاج في صورة أجور ثابتة شهرياً ، ونسبة في الربح ونسبة تعويض
في مقابل مستوى المهارة الفنية والمسئولية ومستوى المعيشة . وهناك مجلس
للأرباح في الشركة يشغل بمهمة توزيع هذا العائد ، ويضم أعضاء من الإدارة

(١) Ibid., pp. 335 - 337.

(٢) Ibid., pp. 336 - 340.

والعمال حيث تتوفر لجميع فرصة الزوفوف على التغيرات التي تطرأ على معدلات الإنتاج ثم تحرير معدلات الربح (١) .

وكانت التجربة التي أجريت في بواندو Boimondau قد جذبت انتباه الكثيرين . وأشرف على تنظيمها بعض أصحاب الأعمال ، ولم ينح منهم إلا جروج مارت Marais الذي وشبه الأعمال ، وهو تنظيم يهدف إلى تمهيد العناصر الأنساق في العمل بين النواحي المادية والفكرية والأخلاقية ، حيث أنهم برعاية العامل في وقت عمله وقراغة ، وبندويه ، وكانت السلاسل الأساسية في هذا المجلس العام الذي يضم كل العاملين ، ليصدر القرارات الهامة . وكان يحق له تعيين بعض قوانين الشركة في أي وقت ، وكان على رأس هذا المجلس قائما يرجع إليه في كل الأمور تساعده لجنة من عشرة أفراد . وبين رؤساء الأقسام عن طريق الانتخاب . ويوزع العائد من الإنتاج على أساس جماعي وفق نوع وكية العمل والمكانة الاجتماعية لكل فرد . ولقد حققت هذه التجربة نتائج مدعنة من وجهة النظر الاجتماعية والاقتصادية . ونظمت شركات أخرى على ضوالها ، وأن كانت تختلف عن الشركة الأمية من حيث الحجم ونوع الإنتاج والأصول الاجتماعية العاملين فيها (٢) .

ولقد أجرى معهد تافستوك Tavistock العلاقات الإنسانية في إنجلترا ، عدداً من التجارب المنظمة والمنشورة في هذا المجال ، وأشرف عليها اليوت جاكس Eliot Jaques وتركزت خاصة على دراسة أسلوب يجمع بين القيادة والاستشارة Command and Consultation ويقيم الاتصالات الفعالة بين الإدارة والعمال في أحد مصانع لندن . وساعد في إجراء التجارب فريق من العلماء

(1) Ibid., p. 343.

(2) Ibid., pp. 343 - 344.

الاجتماعي^١ بالمعهد، مكتسب خبرتهم في الميدان من إقامة علاقات طيبة مع عمال المصنع المدروس. وكان جاكس وزملاؤه يأخذون بفروض وتفسيرات التحليل النفسى ويطبقونها على دراسة الجماعات إلى جانب نظريات ديناميات الجماعة لدى كورت ليفين، واستطاعوا من جراء ذلك، أن يبتعوا صياغات جديدة لمشكلة الإشراف (مستوى ملاحظى العمل). فنظروا إليها باعتبارها علاقة مساوية للعلاقة التي تربط بين مدير الإدارة ورؤساء أقسامه. وإذا كانت هذه التجارب قد أخذت صورة مشروع طويل المدى، فإن أول مراحلها قد أنهت على دراسة الطريقة التي تنظم وتدار بها الشركة (١). فأنجحت الأنظار نحو مجالس العمال والمجلس للقائمة، وحاول الباحثون إدخال بعض التعديلات على تنظيمها ودراسة آثارها، وانتهت هذه الجهود إلى ضرورة التمييز بين المسؤوليات التنفيذية والاستشارية في الشركة (٢).

على أن هذه المحاولات في تطبيق أفكار مايو وزملاؤه في الميدان الصناعى كحل لكثير من مشاكل الانتاج الصناعى في أمريكا وأوروبا؛ وإن كانت تمثل حالة من حالات النجاح التي حققتها جهود مايو في هذا الصدد، إلا أن تطبيق هذه الأفكار في الواقع لم يستمر يحظى بالقبول ويحقق النجاح دائما، نظرا لما بدأ يظهر على هذه الأفكار من مثالب ونقرات حيث تمكن بعض النقاد من توضيح بعض أخطاء ومثالب أفكار جماعة مايو وإطلاقوا عليها اسم الثغرات النظرية واستطاع البعض الثانى أن يشير إلى بعض آخر من الأخطاء والمثالب في أفكار جماعة مايو أطلقوا عليها صفة الثغرات المنهجية، وتمكن فريق آخر من النقاد:

(١) Ibid. pp. 347 - 349

(٢) Ibid, p. 349

أن يبينوا مجموعة أخرى من المثالب والاختفاء وصفوها باسم الثغرات
الأيديولوجية .

الثغرات النظرية

يستند قوت موايد أن فشل أصحاب اتجاه الملائك الإنسانية في تقديم وصف
كامل وتحليل شامل يرجع إلى عدة عوامل :

١ - سيادة اتجاه التجسير ضد النزعة الفردية بينهم، حيث سلخوا بأن العامل
الفرد لا يمكن له أن يكون سعيدا في عزلة وإنما يستطيع أن يحيا حياة راضية
مشبعة جراء انخراطه في جماعة ومشاركة أعضائها حياتهم .

٢ - اشتراك الباحثين في النظر إلى العامل باعتباره لا يستجيب كالحيو ان
الرشيد Rational تماما وإنما فرضوا كل ماله صلة بالمعقولة أو الرشد Rationality
وقدموا صورة للعامل يسيطر عليها عناصر الاحساسات والمشاعر (٥) .

٣ - قبول فكرة الثبات والانسجام باعتبارها هدفا أساسيا لمركبهم هذه
حيث تمخض الباحثون ابتداء من مايو إلى الصورة الوطنية Nostalgic لمجتمع
المصور الوسطى الذي يعرف فيه كل فرد وضعه ، وحيث غلب على العلاقات بين
أفرادها طابع الثبات ، ولهذا سعى الباحثون وراء البحث عن الظروف التي يمكن

(٥) وكانت الكلمة La Rationlization تعني التنظيم العلى للعمل أو
الترشيد وهي كلمة مشتقة من الكلمة الألمانية Rationalisierung التي استعملت
في الاقتصاد الاجتماعي بعد الحرب العظمى الأولى حيث شعرت ألمانيا بحاجة إلى
إعادة تنظيم قواتها المنتجة على أساس على .

(السيد ، ليب ، العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث ، دار
الكرك ، القاهرة ، ١٩٦١ ، ص ١٦٠)

بها الاقتراب الوثيق من هذه الحالة الثابتة والمنسجمة في ظل الظروف الصناعية القائمة، ورأوا أن إمكانية بلوغ هذا الهدف تتمثل في جعل مدير المصنع قائدا، وبحيث لا يمكن قيامه بدوره القيادي هذا إلا اذا تجمعت بالمهارات الاجتماعية اللازمة لتعامل مع العمال لدعوة يمكن معها أن يقبلوا أهداف الادارة بإرادتهم (١) .

وكانت العناصر التي أغفلها اتجاه العلاقات الانسانية ولم يشر إليها في تحليله تنحصر في عناصر الصراع بين العمال والادارة ومشكلة القوة والاتصالات وبعد النقابة وأثر البيئة الاجتماعية والاقتصادية الأكبر على النسق الاجتماعي للمصنع . فنجده كلا من سيل Seyles وفوت هويت هويت يتفقان في أن حركة العلاقات الانسانية كما روج لها مؤسسيها والمدافعون عنها قد أغفلت عناصر الصراع والقوة ، فينبغي سيل إلى أن اتجاه العلاقات الانسانية قد أغفل عناصر الصراع والقوة التنظيمية وفشل في ادراك الفروق في القوة والحاجة إليها . ثم يعترف بفضل بعض علماء الاجتماع ومنهم بلومر Blumer وليم من الاقتصاديين وغيرهم من في الكشف عن هذا الجانب من القصور في اتجاه العلاقات الانسانية (٢) وكاتبه فوت هويت إلى نقطة الضعف ذاتها عندما قرر ، أن باحث العلاقات الانسانية لم يسلوا بأي صورة الصراع في المصالح والالتزامات بين العمال والادارة ، وفشلوا في أن يكشفوا عن أن الشخص الذي يملك زمام السلطة في يده هو المحدد الهام لمجري الأحداث ، وهنا فضلا عن أنهم لم ينسجوا في أن يأخذوا النقابة ودورها في اعتبارهم وأنهم لم يهتموا كثيرا بدراسة الاتصالات (٣) .

(1) Whyte, W., F., Industrial Sociology, op. cit., p. 443.

(2) Seyles, L., R., op. cit., p. 244.

(3) Whyte, W. F., Industrial Sociology, op. cit. P. 282.

وثمة فترة مناسبة انتفى النقاد في الكشف عنها وتمثل في اغفال اتجاه العلاقات
الاسلمية لأمر البيع الإجتماعية والاقتصادية الأكبر على الفسق الإجتماعي للصنع ،
حيث يشهد فريدمان إلى أن باحثي العلاقات الاسلمية أدرِكوا الأهمية الجوهرية
لمسألة تحديد الانتاج ، ولكنهم لم يستطيعوا أن ينتهبوا إلى الحقيقة الاجتماعية
والاقتصادية التي تكمن وراء حدود الشركة وتربط اتجاه عمالها باتجاه العمال
الآخرين في المصانع الأخرى وحتى بالعمال في بلاد مختلفة . وتشمل هذه الظاهرة
الطروف الاجتماعية والاقتصادية لأجر العامل في المجتمع الذي ينتمي إليه والتي
لا يمكن تفسيرها بواسطة العوامل الداخلية للشركة فقط . وكان الأساس الضعيف
الذي ظل الباحثون يستندون إليه يتمثل في اعتبارهم الشركة بناءاً اجتماعياً منفصلاً
ومتكاملاً ، ومستقلاً عن كل الجماعات الاجتماعية الأخرى التي تتفاعل وتتداخل
داخلها جماعات أخرى متباينة . وبهذا علقوا الشركة في فراغ . والواقع أن العامل
كما ينتمي إلى جماعات متباينة داخل العمل فإنه ينتمي أيضاً إلى جماعات خارجية
أكبر ومغايرة ، مثل النقابة والعلبة ، الاجتماعية والأمة^(١) . وفي هذا الصدد يشهد سيلز
إلى أن اتجاه العلاقات الإسلمية قد أغفل المجتمع والقوى الاقتصادية والاجتماعية
الأكبر فأهمّل تلك القوى البنائية في مقابل إبرازه للعلاقات الجماعية الأولية
ومهارات العلاقات الشخصية^(٢) . ويورد براون في استعراضه لصور النقد التي
وجهت لأعمال مايو وزملائه إشارة إلى هذا الجانب من التصور في اتجاه العلاقات
الإسلمية ، قائلاً ، أنهم يكدوا يستبعدون تماماً في دراستهم للصنع المحيط
الاجتماعي به ، ، ويذهب إلى أنه لابد من الاعتراف بوجود هذه الثغرة ، ذلك

(1) Friedman, G., op. cit. pp. 324.

(2) Mayne L. B. op. cit. p. 244.

لأنهم لم يوردوا أية إشارة لحدوث تقلبات الملامح والصفات في البناء الطبقي والمبنى في أمريكا (١).

الصفات المنهجية :

وبالإضافة إلى الصفات التحليلية والتفسيرية السابقة استطاع الباحثون أن يكشفوا عن بعض الصفات المنهجية في اتجاه العلاقات الانسانية ، حيث أكد سيلر أن دراسات العلاقات الانسانية قد أفادت من النماذج المنهجية الساذجة التي استعملت من علم النفس التجريبي في ذلك الوقت ، وقد أوضح أنها نماذج غير كافية في فهم التنظيم الاجتماعي الأكثر تعقيداً والذي يضم صفات ، دور المحرّب ، والظروف الاقتصادية والبناء الاجتماعي المحيط وهي صفات تتأثر كل منها بالأخرى . وإن كانت التجارب المذكورة قد أبدت الحقيقة القائلة بأن أساليب الدراسة الميدانية الأنثروبولوجية صالحة للاستخدام في بحوث علماء الاجتماع عندما يمكن ملاحظة الموقف كله في خلال فترة زمنية محددة وفي المكان الطبيعي له . إلا أن هذا التأكيد أدى إلى سعيهما في طرق مخفوقة بالمخاطر والبأس (٢). وأشار براون بدوره إلى فترة منهجية في اتجاه العلاقات الانسانية تستل في تجاهله لأهمية النظرية في البحث وبإضافتها أهمية كبيرة على الخبرة والملاحظة وإيجاد الحقائق ، ذلك لأن ماينو يعتقد في أن الملاحظة والمهارة والتجربة والمنطق تعبر عن مراحل التقدم ، ويقارن بين نوعين من المعرفة : استطلاعية قائمة على الإنطباع والتفكير ، واستقصائية تستند

(١) براون ، أ. مرجع سابق ، من ص ٩٦ إلى ص ١٠٠ .

2) Sayles, L. B., op. cit. pp. 244-245

إلى الحجرة المباشرة ، والاختيرة القيمة الكبرى في نظره وألها يرجع ههوى العلوم
 الفيزيائية على العلوم الاجتماعية . ولكن ليست هناك فائدة من جمع أى عدد من
 الملاحظات ما لم يكن من الممكن تنظيمها حسب أحد الاطارات المرجعية أو ما
 لم توضع في إطار نظرى على حد تعبير ميلر وفورم (١) . وأكثر الانتقادات
 المنهجية قوة والتي وجهت لاجزاء العلاقات الانسانية ، تلك التي أسبغ في بيانها
 شيرمان كروب ، فجنده بعد أن يشيد بإسهامات أقطاب العلاقات الانسانية
 ويكشف عن أهم الحقائق التي توصلوا اليها ، يشرع في توجيه نقده المنهجي
 لابتداء من المفاهيم التي استخدموها حتى النتائج الأساسية التي أكدوها . ويعتقد
 أن مفاهيم رضا الفرد والتماصك داخل الجماعة واتحاد جماعة العمل مع مشرفها
 والمهدف الجمعي ، وأن كانت تمثل الظروف الضرورية للإبقاء على المصنع في حالة
 ثبات ، على حد تعبيرهم ، إلا أن كل منها يرتبط بمستوى مغاير عن الآخر . ففهوم
 الرضا يرتبط بالفرد ، ويتعلق التماسك بالجماعات أما الروح المعنوية فهي تخص
 أهداف المصنع الجمعية . ومع ذلك لم يستطيعوا التمييز بينهما وإنما أدمجوها
 معاً في تحليلاتهم . هذا فضلاً عن أنهم استخدموها بطريقة قابلة للتبديل والتغير .
 فأحياناً يشيرون إلى الروح المعنوية ، كما فعل مايبير ، باعتبارها تساوى انخفاض
 على الحياة التعاونية في المصنع ، أو على حد تعبير روثليبرجر وديكسون
 أن « ما تمثل الصحة البدنية لا كانت المحتوى العليمي تمثله الروح المعنوية المنسقة
 التعاوني » . كما سوياً بين الروح المعنوية وانخفاض نسبة التنبؤ وزيادة
 النشاط الاجتماعي بعد ساعات العمل والرضا الشخصي والاهتمام بالمصالح
 المتبادلة ، وببإحلال المنافع . وهكذا وضعوا مفهوماً للروح المعنوية في كلمات

(١) براون ، أ ، مرجع سابق ، من ٩٦ إلى ص ١٠٤ .

يجمع الماتى المختلفة المرتبطة بمفاهيم الرضا والتماسك، والتعاون. ولقد مالت مصطلحاتهم أيضاً إلى إخفاء الفروق في المستويات البتائية للصنع ~~كبرى~~ كروب أن يأتى العلاقات الانسانية كانوا يرمون إلى وضع قضايا لا تطاول المستوى المعتدل أو المتوسط middle range ، مستعينين بهذه المفاهيم . فادخلوا إطاراً نظرياً ارتبط مذهبياً بالاتجاه العضوى في العلوم الاجتماعية وبالانحياز المحافظ في الفلسفة . فنظروا إلى التنظيم الصناعي على أنه تسق اجتماعى يشأ بين أعضائه اعتماداً وظئى متبادل ، وحاولوا الكشف عن المتغيرات السلوكية التى تسهم في وحدة التسق ، ويتوقف كروب ليحلل مفهوم التسق الاجتماعى كما صبروا عنه ويذهب إلى أنه يمكن التمييز بين نوعين مختلفين من التميز - وأن كانا مرتبطين غالباً - يتم بما تصورهما للتسق . ويطلق على النوع الأول التميز التالى أو التالى Telology bias وعلى الثانى تميز الثبات Stability ويرتبط التميز التالى بتصور التسق الاجتماعى على أساس عضوى . ذلك لأن لأجزائها وظائف بيولوجية خصصت لاتباع وتحقيق حاجات هذه الوحدة الكلية ، وعنده حجم سلوك هذه الأجزاء في تحقيق الأهداف المنشودة هذه ينظر إليه باعتباره سلوكاً موائماً . ومن ثم ظهر هذا النوع من التميز في اتجاه العلاقات الانسانية عندما اعتبرت وظيفة الادارة أو القيادة في هذا التسق تمثل في الحفاظ على التسق في حالة توازن يتم فيها تحقيق الأهداف الباطنية والخارجية له . ولهذا تميز حالة التوازن إلى اتفاق أهداف الأجزاء مع أهداف الكل بمعنى وجود التعاون . ومن هنا تصوروا التسق الاجتماعى خالياً من الصراعات بما يبرر عن تميز الدوام أو الثبات الذى يخدم أيديولوجية أصحاب الأعمال القائمة (١) . وبناء عليه اختار الباحثون متغيرات محددة لا تحقق إلا

شروط حالة التوازن ولقد اوردوا بدراستها . ونصروا مجال حالة التوازن عليها فقط دون غيرها مستبعدين الانساق الاكبر ، الامر الذى لا يظهر منه العلاقات بين المتغيرات في صورة شاملة وكافية ، ولما ادخروا عناصر أحكام القيمة في عملية الاختيار هذه^(١) .

واستطاع كروب أن يكشف عن ظهور هذه العناصر الميادية المتعلقة بأحكام القيمة في أربعة طرق على الأقل نذكر منها :

أولاً : أن تحديد إطار المشاكل التي يجب أخذها في الاعتبار سوف يترتب عليه تحديد للأهداف التي يجب بلوغها ، ومن ثم حصر صور السلوك التي يجب ملاحظتها ، وتحدد التنهات التي لا تتعارض مع المسق المتوازن . ولقد لعبت الإدارة دوراً كبيراً في تحديد إطار المشاكل التي يجب حلها . وهذا يمثل نوعاً من التحيز يمكن أن نطلق عليه ، فيما يرى كروب ، تحيز المجال والاهتمامات

bias of Scope and Orientation:

ثانياً : ان اختيار متغيرات عديدة وملاحظة دورها في حالة التوازن سوف يترتب عليه اغفال متغيرات أخرى ، لأنه لم يظهر للباحثين أن للاشعة دوراً في الحفاظ على حالة توازن النسق ، ولهذا وجد أن بحوث العلاقات الانسانية المبكرة جاءت خالية من دراسة دور الثقبات - وهذا نوع آخر من التحيز يعرف باسم تحيز الحذف أو الامال Omission^(٢) .

ويستطرد كروب في عرضه التقدي للعلاقات الانسانية مفصلاً موافقه المنهجية السابقة بصورة لا ينسئ لنا الاحاطة بها إلا بعرضها كما عبر عنها هو

(1) Ibid., pp. 35 - 37.

(2) Ibid., p. 38

هذا قد يخرج عن نطاق امتنا في هذا الفصل يتبع التطور التاريخي لم
اجتماع الصناعة .

الثورات الابدولوجية:

هذا وقد كشف استعراض المواقف القديمة من حركة العلاقات الانسانية
عن وجود موقف نقدي يربط بينها وبين الابدولوجية القائمة في البلاد التي
ظهرت فيها فيعتقد من ناحية ، كل من فريدمان وبراون وسيلو أن العلاقات
الانسانية كانت تسعى إلى تحقيق أهداف الادارة فقط وتجزئها . ففقد نظر
البعض على حد تعبير براون إلى أعمال مايو باعتبارها تمثل وسائل مكررة لتهدئة
العامل وجعلهم يشعرون بالرضا عن أعمالهم قرداه انتاجهم ونقل مطالبهم (١) .
واعتمد سيلو أن الاساليب التي أدخلتها "علاقات الانسانية غلب عليها الطابع
التبشيري الذي ساعد على إيجاد صفوة إدارية وخدمت في تضخيم قوة أصحاب
الأعمال (٢) . ويؤكد فريدمان أن باحثي شركة وسترن اليكتريك كانوا يهدفون
إلى زيادة المنتج إلى أقصى حد مع أقل قدر من التكاليف من حيث الأفراد
والامكانيات ، وذلك كله على أساس منهجي وفي ظل كل الظروف ، يسوقهم
إلى هذا الاتجاه الخنمي ثم أساليب الصناعة في المجتمع الأمريكي (٣) . ومن ناحية
أخرى ربط بعض الباحثين صراحة بين العلاقات الانسانية والابدولوجية القائمة
وبخاصة ما ذهب إليه سيلو من أن العلاقات الانسانية حركة ظهرت لتسبح بحمد

(١) براون ، أ : مرجع سابق ، ص ١٠٤ .

(2) Sayles, L. R; op cit. p. 344.

(3) Friedman, C; op. cit; p. 323.

الوضع الراهن في المجتمع الأمريكي وليس أدل على ارتباط جهود جامعة هارفرد بالايديولوجية التي يروج لها أصحاب الأعمال ، إلا ما ذهب إليه كل بلاو وسكوت من أن هذا التحول في الاهتمام بالفرد ، كما أكدته جهود الادارة العلمية ، إلى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية والانسانية ، كما تشدد عليه جامعة هارفرد ، له جذوره في التغيرات التي طرأت على تنظيم الصناعة والايديولوجية الكاريزمية . إن لما كانت المقعدة والعمل الجاد يؤديان في عصر الشروعات الصغيره إلى النجاح وكانت دراسة تفوق الرئيس الإداري في هذه المقعدة تضمن عليه السلطة الشرعية في ظل هذا التنظيم ، فإن تطور هذه المشروعات صغيرة الحجم إلى المشروعات الكبيرة ، أحدث تغيراً في الايديولوجية التي تبرر السلطة الادارية ، حيث تطلب النجاح في هذه الظروف الجديدة قدرات متباينة ومهارات لتحقيق المعاملة والعلاقات بين الافراد أو بعبارة أخرى المقعدة على إقامة العلاقات الانسانية بينهم ، ومن ثم تغير المفهوم المثالي للتنظيم الصناعي من النظر إلى مشاكل الصناعة على حواء العوامل الفردية إلى النظر إليها في ضوء العلاقات الانسانية السليمة (١) .

وكان سيلز Selye قد عبر عن وجهة النظر التي اعتبرت حركة علاقات الانسانية حركة ايديولوجية في معرض حديثه عن صور لنقد الموجة إليها قائلا : أن هذه الحركة جاءت لتحل الوضع الراهن *Statu quo* وحارات أن تسبح بحمد المجتمع الثابت المنطق وذو المراتب غير المتنوعة وصور الضبط المحيطة التي تعمد عملية بقاء البناء القائم والحفاظ عليه (٢) .

(1) Blau, P., & Scott, R.; *Formal Organization A comparative Analysis*, pp. 87-88.

(2) Selye, L.; *op. cit.*, P. 244.

سادساً : أسهام مايبر وزملاؤه في نشأة علم اجتماع الصناعة *

وعلى ضوء هذا التحليل الموضوعي والنقدى لأفكار مايبر وزملاؤه يمكن القول بالتحديد ، على الرغم من أن بداية علم اجتماع الصناعة ترد في نظر البعض إلى جهود تايلور وزملاؤه باعتبارها ثورة غيرت الاتجاه في الميدان الصناعي من الاهتمام بالآلة إلى الاهتمام بالعامل الانساني ، وأول حركة علمية منظمة تحاول دراسة المشاكل المرتبطة بكفاية العمل في الصناعة. إلا أن البداية الفعلية لهذا العلم ، يجب ردها إلى جهود مايبر وزملاؤه في هارفارد . وإن كان هناك ضرورة من تناول جهود تايلور وزملاؤه في هذا العلم ، فلا يجب أن نزيد عن عملية توضيح الارتباط بينها وبين جهود مايبر ، من حيث أن الجهود الأخيرة تمثل تحولاً عن الاهتمام بالفرد وحركانه وخصائصه القبولية ، كما أبدته جهود تايلور ، إلى الاهتمام بالعوامل الاجتماعية في موقف العمل في الصناعة وخاصة كل ما يتعلق بمكونات البناء الاجتماعي للمصنع ، من علاقات إجتماعية وجماعات وتنظيمات غير رسمية على وجه الخصوص كواحد من مجالات اهتمام هذا العلم والذي يقسم إليه موضوعه ، كما سبق أن حددناه . وبناء على ذلك يمكن لنا قبول الرأي الثاني الذي كان يستند أن مايبر وزملاؤه في هارفارد هم الذين أنشأوا هذا العلم وأسهموا في وضع دعائمه . ويوجد هذا الرأي تدعياً موضوعياً له من ناحية أخرى في الحقائق التاريخية التي يشير إليها تراث علم الاجتماع الصناعي وتؤكد أن علم الاجتماع قبل البدء في برنامج بحوث شركة وسترن اليكتريك كانزاهتمون بدراسة المصنع ، ويستبرونه نسباً اجتماعياً أو مجتمعاً عالياً ، وذلك من الخارج. ولم يكن يستطيعوا المجازفة بالدخول بين جدرانهم . وبانتهاء برنامج البحوث فتحت أبواب المصنع أمام الباحثين في علم الاجتماع . وبدأ الاهتمام بالعناصر الاجتماعية الداخلية المكونة للمصنع يتزايد في أمريكا وفي أماكن متعددة أخرى من العالم مما جعل لتشير على منوال دراسات جماعة مايبر وتسلهم أفكارها . وتجنب الثغرات النظرية والمهجة والأيدىولوجية التي أحس عليها حيث استفاد (لودواثر) من دراسات

مايو ووضع دواسته الشيرد عن الفسق الاجتماعى المصنع الحديث .. وإتجه شابل وارنبرج باهتمامهم إلى ميدان الصناعة، تقدم شابل نموذج لقياس التفاعل والعلاقات المتبادله بين الأشخاص . واشترك ارنبرج مع ماكجروبيورفى دراسة حول الروح المعنوية والتنظيم الاجتماعى فى إحدى الشركات الكهربائية الأمريكية ثم قدم ارنبرج دراسة الشهيرة عن الصناعة والمجتمع المحلى . ودرس عالم الاجتماع (باك) مشاكل البطالة ، وألقى الضوء على معنى العمل الصناعى وأنشأ جاردنر ووارنر جمعية العلاقات الانسانية فى الصناعة بجامعة شيكاغو . . ولم يخصصه كانا لىلم اجتماع الصناعة ولجهود عللزه فى دراسة المصنع بين البرامج الحراسية فى الجامعات إلا بعد أن حدثت تغييرات تنظيمية داخل الجامعات ، تمتك فى إنشاء مراكز البحوث تابعة لها ، وتشرف على الجهود التى تهتم بتحليل ظروف المصنع ، كما تمتك فى إنشاء مدارس للعلاقات الصناعية وتهتم بتدريب الخريجين على هذه العلاقات ، مثل معهد لإدارة العمل فى جامعة (ييل) ، ومعهد البحوث الاجتماعية فى جامعة ميتشجان ومعرفة نيويورك للعلاقات الصناعية . ثم معهد نافستوك فى لندن وهكذا .

الفصل الثالث

عمليات العمل في التنظيمات الصناعية

- (١) محددات عملية العمل .
 - (٢) عملية العمل و الخط .
- أولا : تجريد العمل من المهارة
- ثانيا : دور العمال في تحديد عملية العمل .
- (٣) عملية العمل في مصانع القزل والنسيج المصرية .
- أولا : خصائص عملية العمل :
- (أ) التخصص والتمايز
 - (ب) فصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ
 - (ج) اختزال حرية تصرف العامل
- ثانيا : اخترااب العمال في عملية العمل .

(١) محددات عملية العمل

تعددت الاتجاهات النظرية ، واختلفت في تحديد-----
 للمتغيرات التنظيمية المسؤولة من تشكيل عملية العمل في
 المشروعات الانتاجية . وأستطيع التمييز بين أربع وجهات
 نظر في هذا العدد ، يؤكد كل رأى منها على متغير واحد قد
 يكون البيئة ، أو الحجم ، أو التكنولوجيا ، أو الأهداف حيث
 يؤكد انصار الرأى الاول ، أن البيئة تفرض قيودا على اختيار
 شكل وبناء عملية العمل . ويبدأ هذا الرأى من ملاحظة-----
 " أن محاولة الحفاظ على التنظيمات تعتمد على درجة معينة
 من التبادل مع الأطراف الخارجية . وهذا الاعتماد على البيئة
 يفرض ، على ما يبدو ، درجة من القيد لأولئك الذين يوجهون
 التنظيم ... فالتنظيم لا يمكن أن يتطور بطرق تعكس الأهداف
 والدوافع أو حاجات أعضائه أو قيادته فقط ، لأنه ربما يتقهر
 أمام القيود المفروضة عليه بسبب طبيعة علاقته وارتباطه
 بالبيئة . والظروف البيئة المختلفة ، والانماط المختلفة
 للعلاقة مع الأطراف الخارجية ، تتطلب أنماطا مختلفة مسن
 الاستعداد البنائى التنظيمى لتحقيق مستوى أعلى من الأداء" (١)

وبالتالى فإن بناء التنظيم وشكل عملية العمل-----
 يتحددان بواسطة تأثيرات بيئية خارجية ، كما أن الاختلافات
 البنائية تعتبر نتاجا ومحصلة لردود الفعل التنظيمية
 تجاه العوامل البيئية . وقد تطورت دراسة البيئات التنظيمية
 في السنوات الأخيرة لى تعرف البيئة على أنها " نقي يعمل
 من خلاله التنظيم على متابعة أهدافه . ويوجد اتجاهان لى

(1) John Child, Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice, in: G.Salaman & K. Thompson, People and Organisations (London : Longman, 1975) P: 92.

تناول البيئات ، أحدهما يتناول البيئة من زاوية التنظيم المركزي ويحاول فهم وصف الكيفية التي يدير بها التنظيم علاقات التبادل التي تربطه بالتنظيمات الأخرى . والاتجاه الثاني أكثر حداثة ، ويعتبر البيئة مجالا للملاقات التنظيمية التي يعتبر التنظيم المركزي عضوا فيها " (١)

وتأتي دراسات كيث بنسون K. Benson الحديثة ضمن الاتجاه الثاني ، فهو يرى أن " الشبكة التنظيمية الداخلية في حد ذاتها ، ترتبط ببيئة أكبر تتكون من منظمات و هيئات تشريعية ، وبيروقراطيات ووظائف عامة . وأن تدفق الموارد الى هذه الشبكة يعتمد على تطوراً هذه البيئة " (٢) . وهو يركز في تحليله على الجوانب البيئية التي تعارض تأثيرا مباشرا على تشكيل الشبكات التنظيمية . ويرى أن البيئة تعتبر هامة لأنها تؤثر على توافر المال والسلطة للتنظيمات ، وعلى توزيع القوة داخلها .

و هكذا يحاول أنصار هذا الرأي تفسير بناء التنظيم بواسطة الإشارة الى القيود التي تفرضها البيئة . ومع هذا فإن مسألة تحديد البيئة لبناء التنظيم . قد كانت إحدى الاتجاهات الهامة لفترة ماضية من الوقت . حيث تبلورت وجهة نظر أخرى اما للربط بين تأثير البيئة و تحقيق أهداف التنظيم . فإذا كانت البيئة " تعتبر المصدر الأساسي للقيود على التصميم التنظيمي ، فإن الافتراضات المتعلقة بمطلب

- (1) Huseyin Leblebici & Gerald R. Salancik, ' Stability in Interorganizational Exchanges: Rulemaking Processes of the Chicago Board of Trade', Administrative Science Quarterly (Vol. 27, No.2, 1982). P: 227.
- (2) J.Kenneth Benson, ' The Interorganizational Network as a Political Economy, Administrative Science Quarterly (Vol. 20, 1975) P: 229.

الأداء، تشكل أساس الفكرة الكلية للتقيد نفسه ... ويوجد تمييز بين قطاعات مختلفة من البيئة في ضوء اهتمامها بالأهداف التنظيمية، ويتمور مانع القرار التنظيمي، أنفسهم باعتبارهم يعملون فقط في أسواق أو مجالات محددة، ويستفيدون من مصادر مختارة للمدخلات. وهم يعتبرون النجاح في هذه المجالات أمرا حيويا لبقاء التنظيم ذاته^(١)، وأما لرفض تلك العلاقة بين البيئة وبناء التنظيم، ومحاولة تطوير آراء أخرى تؤكد على متغيرات تنظيمية مختلفة.

وبالتالي، فقد أشار داروين آخرون إلى متغير الحجم باعتباره مشغلا من تحديد بناء التنظيم وعملية العمل. والفكرة العامة المتعارف عليها من جانب أنصار هذا الرأي هي أن التنظيمات تنمو وتزداد في تعقدها ودرجة تمايزها كلما ازداد حجمها. "أن حجم التنظيم يؤثر بشكل كبير على بنيته الرسمية وتكنولوجياه وقيادته الإدارية^(٢)" فالجسم الكبير يولد تمايزا بنائيا وتخصصا في أداء المهام داخل التنظيمات، والتمايز البنائي يؤدي بدوره إلى تزايد الدور الإداري في التنظيم.

فالتنظيم إذا كان كبيرا في الحجم، فإنه لا يستطيع أن يعمل مالم يتم تجزئه المهام وتقسيم المسؤوليات بطريقة أو بأخرى. وإذا ما حدث مثل هذا التقسيم، فإنه يتضمن تعقدا بنائيا متزايدا يمكن أن يؤدي إلى خلط وارتباك في أداء التنظيم لمهامه في حالة فشل الإدارة في مواجهته

(1) J.Child, Organisational Structure, ... Op.Cit., PP : 95 - 96.

(2) Peter M. Blau & Richard M. Schoenherr, The Structure of Organizations (New York : Basic Books, 1971) P: 81 .

المتعقد البنائى المتزايد من خلال تعيين المزيد من المشرفين للسيطرة على عملية العمل ومراقبة العمال .

وهناك نتائج حديثة تلقى الضوء على هذا النقاش الدائر حول أهمية الحجم بالنسبة لبناء التنظيم . وهذه النتائج مستمدة من دراسة لعينة تتألف من خمسين مصنع يابانى، حاول القاشمون بها توضيح آثار الحجم (مع شبات التكنولوجيا) وآثار التكنولوجيا (مع شبات الحجم) . وأكدوا أن الحجم يمارس تأثيرا على جانبين فقط من جوانب بناء التنظيم هما التمايز البنائى و النزعة الرسمية . أما مدخلات العمل، والتعقد السبرناتيقى، والتكاليف و الأجور، وانفصال الادارة عن الملكية ، و نطاق الاشراف لكبار المنفذين ، والاعتراف بالنقابة ، فهى ترتبط بالتكنولوجيا اكثر من ارتباطها بالحجم ، هذا ، الى جانب وجود جوانب بنائية أخرى لاتتأثر بالحجم أو التكنولوجيا .^(١)

وعلى الرغم من تأكيد الدارسين التنظيميين على العلاقات الجوهرية بين الحجم والمتعقد البنائى للتنظيم ، " فان مسألة العلية تظل موضع نقاش وجدل ... ولاتوجد قوانين تربط الحجم بالخصائص التنظيمية الأخرى . و الحجم الذى يرتبط ببعض الخصائص الهامة ولا يرتبط بالبعض الأخرى لايساعد على فهم الشكل الذى يأخذه التنظيم . أما عندما يتم تناول الحجم فى علاقته بالعوامل البيئية والتكنولوجية

(1) Robert M. Marsh & Hiroshi Mannari, ' Technology and Size as Determinants of Organizational Structure of Japanese Factories', Administrative Science Quarterly (Vol. 26, No.1, 1981) P: 33.

فانه يمكن التنبؤ بشكل الأبنية و العمليات التنظيمية" (١)

وعلى أية حال ، فان النتائج اليابانية توضح أن الحجم المتزايد يدعم التعقد البنائي في أبعاد مثل عدد الأقسام والأفرع ، والمستويات الهرمية و التسلقات الرئاسية ودرجات التخصص الوظيفي . و هذا يعنى أنه عندما تزداد التنظيمات من عدد عمالها ، يزداد التمايز البنائي والتخصص الوظيفي . كما أن التنظيمات تميل الى استخدام القواعد والوثائق و السجلات والأعمال الكتابية على نطاق أوسع من ذي قبل . في حين أن التباينات التنظيمية في توزيع مدخلات العمل ، وفي توزيع التكاليف بين العمال والمواد ، وتوزيع الأجر والأرباح بين عمال الانتاج و العمال غير المنتجين ترتبط كلها بالتكنولوجيا التنظيمية و ليس الحجم ، وهكذا تقودنى هذه النتائج الى محاولة التعرف على مضمون وجهة النظر الثالثة التي يؤكد انصارها على أهمية التكنولوجيا في تحديد بناء التنظيم و تشكيل عملية العمل .

وتمتد أصول هذا الرأى الى دراسات ودوارد J.Woodward من تكنولوجيا العمليات ، وتحليل بيـنـرو C . Perrow من تكنولوجيا المواد . فقد ميزت ودوارد بين ثلاثة أنماط لتنظيم الانتاج تختلف من حيث تعقدها التكنولوجى و هى انتاج الوحدة ، والانتاج بالجملة ، و انتاج العملية ، و ترى أن التعقد التكنولوجى يؤثر على " مدى امكانية ضبط عملية

(1) Cheng - Kuang Hsu, R.M.Marsh & H. Mannari, ' An Examination of the Determinants of Organizational Structure', American Journal of Sociology (Vol.88 No.5, 1983) P: 978

الانتاج ، والتنبؤ بنتائجها" (١) ففي تنهيمات الانتاج بالجملة يرتفع متوسط عدد المرفوسين لمشرفي الخط الاول في حين يقل عددهم بشكل كبير في تنهيمات انتاج العمليه ، ويعتدل عددهم في تنهيمات انتاج الوحدات .

والسبب في هذا ، أن العمل في تنهيمات انتاج العمليه يعتبر اكثر تعقيدا من العمل في تنهيمات الانتاج بالجملة ويرتب على ذلك أن الاشراف يتطلب وقتا أطول ، مما يؤدي الى اشراف رؤساء العمال على عدد أقل من المرفوسين ، مما هو عليه في شركات الانتاج بالجملة .

أما بيرو ، فيرى أن التنظيمات الانتاجية تحاول الاقلال من تنوع وتباين المواد الخام التي تقوم بتصنيعها ، والاقلال من حدوث المواقف الاستثنائية التي يمكن أن يواجهها العمال في العمل . وإذا تحقق هذا ، فسوف تحدث بالتالى نتائج مباشرة للتكنولوجيا على بناء التنظيم . ويؤكد بيرو أنه عندما تكون المواد الخام ثابتة و غير متنوعة فان التنظيم يكون قادرا على تحديد عملية العمل وأنشطة أعضائه بدرجة أكبر مما لو كانت المواد غير ثابتة ومتنوعة (٢)

(1) Joan Woodward, ' Management and Technology', in: Tom Burns (ed.), Industrial Man: Selected Readings (Harmondsworth: Penguin Books, 1969) P: 203.

(2) Charles Perrow, 'A framework for the Comparative Analysis of Organizations', in : M.B. Stinkerhoff & P.R. Kuns (eds), Complex Organizations and their Environments (Iowa. Wm.C. Brown 1972) PP. 49-50.

ويحاول أنصار هذا الرأي ، التأكيد على أن التكنولوجيا باعتبارها أساليب آلية لأداء العمل ، تعتبر مسئولة مسن تصميم عمليات العمل و تحديد تمايز الوظائف . فالتقدم التكنولوجي يفتح المجال أمام الأعمال الآلية ، ويؤدي إلى استبدال المهارات الانسانية بعمليات آلية من جانب مسب الحاسبات الآلية . ويؤكدون أن سبب هذه التغيرات هو الحاجة الملحة لاستخدام تكنولوجيا فعالة ، كما أن التقدم التكنولوجي " يجلب في أعقابها احتاجا أكثر تعقيدا ومهاما ادارية أكثر تطورا . وهذه الأمور تتطلب المزيد من العمل الذهني و الاثراد و الصيانة المستمرة للأدوات الانتاج ... فالآلية المتزايدة في تكنولوجيا الانتاج تفرس مزيدا من المتطلبات المعرفية على العاملين . وهكذا فمن الممكن أن نتوقع أن العاملين في المصانع الأكثر آلية قد تلقوا تعليما رسميا أكثر من نظرائهم في المصانع الأقل تقدما من الناحية التكنولوجية " (١)

ورغم مثل هذه التأكيدات ، فمن الواضح أن التكنولوجيا لاتحدد عملية العمل بشكل تام ، وإنما من المحتمل أن تفرس قيودا بشكل أو بآخر على بناء التنظيمات . وهذا الاحتمال تؤيده دراسات العلاقات الانسانية التي أوفحت وجود درجات من المرونة و الاختيار والتصميم التنظيمي في إطار نظم تكنولوجية خاصة . والاختيارات التي تقوم بها إدارات التنظيم تستند إلى مبدأ الكفاءة و الفعالية في الأداء . بمعنى أن معيار الترشيح والفعالية هو الذي يكمن وراء اختيار التكنولوجيا الملائمة للمنتجات والمواد والعمليات المختلفة

(1) R.M.Marsh & R.Mannari,Op.Cit., P:43

وهذه الاختبارات " تعكس افتراضات هندسة الإنتاج التقليدي ودرجة عالية من التخصص في أداء المهام " (١)

وهذا يعني أن اختيار التكنولوجيا يتم في ضوء كفاءتها لتحقيق أهداف التنظيم . وبالتالي فإن التكنولوجيا و تصميم العمل لا يخفضان للمناقشة أو التعديل طالما أنهما يمثلان نتائج لا مفر منها تترتب على حاجة التنظيم للفعالية و كفاءة الإنتاج . " وهذا الرأي التقليدي ينظر الى التصميم القائم للعمل و أنماط الوظائف..... باعتبارها نتيجة للتطورات العلمية و التكنولوجية و التنظيمية للثورة الصناعية المتواصلة . ووفقا لهذا الرأي فإن قوة الدفع التكنولوجية و التنظيمية، التي تزداد استجابة لما هو ضروري و ملائم لحاجات الظروف الاقتصادية القائمة، تعتبر معايدة في ذاتها . وبالتالي فإن تصميمات العمل و ترتيبات الوظيفة التي تتطلبها هذه التكنولوجيا، تعتبر ببساطة استجابات لمقتضيات التصنيع التي لا مفر منها، واستجابات للبحث المتواصل عن زيادة الكفاءة والطاقة الانتاجية " (٢)

وهكذا، فإنه على الرغم أنه قد توحد علاقة بيـــــن التكنولوجيا والبناء التنظيمي، إلا أن هذه العلاقة ليست وثيقة بالدرجة التي ادعتها ودوارد وغيرها من الدارسين.

(1) S.R.Parker et al., The Sociology of Industry (London. Allen and Unwin, 1977) P: 95.

(2) Alan Fox, 'The Meaning of work,' in : People and work, an Open University Course (Milton Keynes: Open University Press, 1976) P: 48 .

كما أنه " لا يوجد اجماع على أن التكنولوجيا تؤثر على البناء التنظيمي ، والشئ المحتمل هو أن يمتد تأثير التكنولوجيا الى بعض الأبعاد القليلة التي تشكل بنى التنظيم " (١). كما أن الاختيار التكنولوجي الذي يعتبرونه انعكاسا لحاجة التنظيمات الى الكفاءة ، يعتبر في المحل الأول انعكاسا للافتراضات الطبقية من قدرات العمال فسي المستويات التنظيمية الدنيا . وبناء عليه فان عمليات العمل التي تبرز الادارة وجودها في قوة مقتنيات التطورات التنظيمية و التكنولوجيا المحايدة ، تشكل في الواقع مظاهر واضحة لتلك الافتراضات الطبقية من كسل العمال وعدم ذكائهم ، " فالاختراعات التكنولوجية لها هدف مسزودج وهو جعل العمال منتجين الى أقصى درجة ممكنة ، واجبار العامل على العمل وفقا لقدراته . والحاجة الى هذا الاجبار يعتبر شيئا بديهيا في نظر الرئيس boss الكلاسيكي . فالعامل متهم بالكسل بالتحديد ، فكيف يمكن تحقيق الهدف المطلوب ؟ اذا كان الانتاج ذاته و غرض التمتع لا يملكون شيئا يفعلونه معه " (٢) و الحل دائما هو اللجوء الى الآلية ويمكنه العمل ، فالآلات التكنولوجية تمكن أصحاب العمل و الادارة من تحقيق ما فشلوا في تحقيقه ملقا بدون الآلية . وسوف أناقش هذه المسألة بالتفصيل في حديثي عن المدخل الذي تتبناه " الدارسة بعدد تشكيل عمليات العمل .

(1) Cheng-Kuang Hsu et al., Op.Cit., P: 979

(2) Michel Bosquet (ed.) Capitalism in Crisis and Everyday Life (Sussex: The Harvest Press, Hassocks, 1977)P: 8.

كما لا يستطيع أن يؤكد أنصار هذا الرأي على أن أهداف التنظيم ثابتة ، فهي تتغير مع الوقت استجابة لتغيرات اجتماعية و سياسية واقتصادية . وإذا كان للتنظيمات مجموعة متباينة من الأهداف ، بعضها واضح والبعض الآخر خفسي ، وإذا كانت هذه الأهداف يمكن أن تتغير بمرور الوقت ، فكيف يمكنهم أن يتحدثون عن أهداف أحد التنظيمات بدقة؟ والمشكلة التي تتعلق بهذه الوجهة من النظر لا تتمثل في أن أنصارها يتجاهلون التساؤلات سالفة الذكر فحسب ، بل تتضح أيضا من افتراضهم وجود درجة غير واقعية للاجتماع على الأهداف داخل التنظيمات . وبالتالي يقدمون نظرة أيديولوجية ساذجة عن العلاقة بين الهدف التنظيمي و بناء التنظيم و عملية العمل داخله .

إنهم يركزون بدون مبرر واضح - أن لم يكن مبررا أيديولوجيا - على التعاون والالتزام والانجذاب داخل التنظيمات ، ويتجاهلون التفاوتات والتباينات والصراعات في الحياة التنظيمية . و أن عملية العمل قد أصبحت مقسمة الى عمليات صغيرة و تخصصات دقيقة لا تقدم مصالح أو شعورهم ، مما يؤدي بالنهاية الى اقتراب قطاع كبير من العمال . والحقيقة أن التنظيمات تعبر عن التعاون و التنسيق فسي الوقت الذي تعبر فيه أيضا عن الصراع والمقاومة . وإذا كان أعضاء التنظيم يتعاونون مع بعضهم البعض في تنفيذ مهامهم اليومية ، فإن هذا لا يعني أنهم يعتبرون هذا التعاون غير مرهق . كما أن هذا لا يعني أن الأهداف التي يجري المصممين لتحقيقها بواسطة تلك المهام المتساندة ، تعتبر هامة بدرجة واحدة بالنسبة لكل الأطراف المعنية داخل التنظيمات .

إن النظر الى التنظيم على أنه موجه بالأهداف ، يحمل

انطباعاً بأن كل الأعضاء يتمكنون بهذه الأهداف بنفس الدرجة وهذا في حد ذاته تفليل . فالحياة التنظيمية تتشكل بواسطة عمليات مستمرة من جانب كل الأعضاء لضبط بعضهم البعض ، أو تجنب هذا الضبط ومقاومته . وبالتالي فإن الطبقة العمالية ليست مجردة من وسائل المقاومة ، في الوقت الذي يستخدم فيه أصحاب المشروعات ورجال الإدارة ، القيسم والأيديوجيات التنظيمية لتفسير الحياة التنظيمية الهرمية وعدالة الأوضاع والمراكز داخل التنظيم . وهذا يعني أن عملية العمل داخل التنظيم تتضمن درجة أو أخرى من المساومة بين الإدارة والعمال ، ودرجة أو أخرى من صراع المصالح داخل الحياة التنظيمية . وبالتالي فإن " أنماط العلاقات الاجتماعية التي تشكل البناء التنظيمي تعتبر نواتج مستمرة لعمليات التفاوض والتفسير التي بواسطتها ، يشكل المشتركون الذين تتفاوت مواردهم وتتنابهن مصالحهم ، حقائق اجتماعية تنظيمية تعمل وفقاً لتشريعات التنظيم و أولوياتهم وبرامجهم " (١) وفي نطاق عمليات العمل التي تشكلها تلك المفاوضات والمساومات ، تظهر الأهداف الحقيقية لأولئك الذين يمتلكون التنظيم وسيطرون على عملية العمل داخله . وهذا يعني أن أهداف التنظيم التي تتحقق ضمن عمليات العمل ، تخص بعض أعضاء التنظيم وليس كلهم بأي حال من الأحوال .

(1) Anthony J. Elger, ' Industrial Organisations: A Processual Perspective, in: John B. McKinlay (ed.) Processing People: Cases in Organisational Behaviour (London: Holt, Rinehart & Winston, 1975) P: 102.

(٢) عملية العمل و الخط : بديل تتبناه الدراسة

تتشارك جهات النظر الأربع السابقة في تجريد عملية العمل من طبيعتها السياسية ، و في تأكيدها المباشر على متغير واحد تربطه في علاقة آلية بسيطة بعملية العمل كما لو كانت العلاقة لا تقبل المناقشة أو التغيير، و هي علاقة تفتقر الى الوجود الانساني الذي يتمثل في جانب يملك ويسيطر على عملية العمل ، و جانب لا يملك و لا يسيطر عليها .

ان الدراسة الراهنة تنظر الى التنظيمات الانتاجية باعتبارها تلعب دورا سياسيا . فأنشطة التنظيمات وأهدافها و فلسفاتها و ثقافتها الفرعية ليست محايدة بأي شكل من الأشكال ، فهي نفعية طبقية ، وأيديولوجية سياسية ، و تعتبر عملية العمل ذاتها عملية سياسية واجتماعية وليست اقتصادية فحسب . و اللهم الطبيعة السياسية لعملية العمل ، تحاول الدراسة فهم ماتفعله التنظيمات و كيف تعامل عملها ؟ و كيف تتشكل العملية الانتاجية ذاتها ؟ ومثل هذه الأمور يؤكد عليها هذا البديل الذي يربط عملية العمل بالضغط .

فالتنظيمات الانتاجية تتميز بعملية عمل هرمية ، وأعضاؤها يختلفون في درجة ضبطهم أو انضباطهم ، كما يختلفون من حيث المكافآت و الجزاءات التي يتلقونها ، و أيضا مضمون العمل الذي يقومون به . وترتبط هذه الاختلافات بوجود الصراع داخل التنظيمات . و هذه الصراعات تعكس مصالح الطبقة ، في الوقت الذي تعبر فيه عن ميكانيزمات فبسط عملية العمل . و عملية العمل ذاتها تمثل الميكانيزم الاساسي لضبط راس المال للعملية الفعلية للانتاج . حيث أنها - أي عملية العمل - تتضمن قيودا و فغوا لعملها ،

في الوقت الذي يؤكد فيه أصحاب العمل أن هذا يعتبر نتاج ضرورية و حتمية لهدف الشركة او التكنولوجيا التنظيمية. وإذا صدقنا ذلك فان التفاوتات الطبقية داخل التنظيمات يمكن اعتبارها ضرورات حتمية وبالتالي لاجال فيها لاختيار المصالح .

و الواقع أن عملية العمل ليست حتمية بأي شكل من الأشكال ،و توجد بدائل عديدة لعملية العمل في مجتمع العالم الثالث _____ " فلننهم البيروقراطي للشركات و أماكن العمل الأخرى ... قد أصبح خاصية مميزة للمجتمع الرأسمالي ... والناس غالباً ما يجدون مشكلة في تصور الأشكال الأخرى للتنظيم . ولكن سيطرة الأشكال البيروقراطية ليس حتمية في مجتمع صناعي، وإنما تتبع مباشرة من حاجة الرأسماليين الى ضبط الانتاج" (١) كما أن " التكنولوجيا وأنماط العمل التنظيمي تأخذ شكل وقيم وافترافات بناء الطبقة ،و تدعم ذلك البناء بواسطة تأكيد و تدعيم مصالح الطبقات العليا" (٢). وبالتالي لا يمكن دراسة المشروع الانتاجي بعيداً عن البيئة الاجتماعية و السياسية التي أفرزته .

وتؤكد الدراسة الراهنة أنه يمكن النظر الى عملية

(1) Richard C. Edwards, ' Bureaucratic Organization in the Capitalist firm', in : R.C. Edwards et al., (eds) The Capitalist System, (New Jersey : Prentice-Hall, 1972) P: 115.

(2) A. Fox, ' The Meaning of work', Op.Cit., P: 50.

المعمل بصورة أفضل ،على أنها تتكون من منصرين مترابطين وهما الطريقة التي يتم بها تنظيم العملية الفعلية للإنتاج ،وممارسة الضبط . وأهم حقيقة عن التنظيمات الانتاجية أنها أماكن للعمل ،و هذا العمل يجرى تصميمه وتنظيمه وفقا لمبادئ و أولويات محددة تعكس المجتمع الذي تتطور في إطاره . وعملية العمل في الرأسمالية تعكس السياق الاجتماعي وتلعب أهمية الريج و الفعالية ،في ذات الوقت الذي تعبر فيه من تضارب حاجات وطموحات أولئك الذين يشتركون في العمل .

و التنظيمات تعتمد في وجودها على الضبط الذي يتم تنفيذه بواسطة التكنولوجيا وميكنة العمل ،وبواسطة التدريب و الاشراف المستمر والمراقبة ،وبواسطة رفع آمال العمال من أجل الترقية والتطوير . وتعتبر عملية العمل ذاتها ،طريقة أخرى لضبط العمال من جانب أصحاب العمل ورجال الادارة . ان أحد الاعتبارات الهامة في تصميم عملية العمل في التنظيمات الرأسمالية ليست الكفاءة في ذاتها وانما استبعاد امكانية حرية التصرف لدى العامل ،السيدي أصبحت قوته العاملة مجرد سلعة تباع و تشتري في سوق العمالة . ويتم استخدام تلك القوة في عملية عمل رأسمالية لتنظيم وفق أهواء ورغبات الباشعيين وانما وفق حاجات المشترين الذين يهتمون في المحل الاول بزيادة فائض القيمة لمشروعاتهم الانتاجية .

و من ملاحظة هؤلاء المشترين أن تبلى هذه السلعة رخيصة ،وبالتالي يحاولون تقليل قيمة عمل العمال بواسطة تدمير المهارات و تطوير عملية عمل رويينية تقلل ممسدا من المستوى المهارى للعمال ،ومن ثم يتجرد العمال مسن

قوتهم التي تكمن في مهارتهم . كما يتجردون من احتمالات حرية التعرف والاستقلال الذاتي . وهكذا تظهر الحاجة الى التدرج الهرمي في عملية العمل وهو ما يرتبط مباشرة بمركزية الضبط لدى أصحاب المشروع أو من ينوب عنهم مسر رجال الإدارة .

إن البديل النظري الذي تتبناه الدراسة ، يؤكد أن عملية العمل في الرأسمالية لا تعتمد في تشكيلها على متغير واحد (البيئة ، أو الحجم ، أو التكنولوجيا ، أو الأهداف) وإنما تتشكل من خلال عملية تاريخية اجتماعية ذات وجهين . يتمثل الأول في تجريد العمل من المهارة ، ويتمثل الثاني في ردود الفعل العمالية تجاه عملية العمل . أي بكلمة محددة : أن عملية العمل الرأسمالية هي في المحل الأول نتاج الصراع من يملك ويضبط ولا يعمل ، ومن لا يملك ولا يضبط وإنما يعمل لحساب .

أولاً : تجريد العمل من المهارة

جاءت عملية تجريد العمل من المهارة *deskilling* تنفيذا لمبادئ الإدارة العلمية التي ناصرت مصالح أصحاب العمل على حساب العمال ، في محاولة لتقليل قيمة مهارة العمال في سوق العمالة . ومن ناحية أخرى خلقت عملية عمل روتينية لا تحتاج الى مهارة وبالتالي تختزل حرية تصرف العامل الى أدنى حد ، أي تجريده من قوة ضبط عملياته بذاته .

لقد تأكد للرأسماليين أنه من مصلحتهم أن تقسم الادارة بالكثير من العمل الذي كان متروكا للعمال في الماضي . وأن تقوم بجمع كل المعارف التقليدية التي

يستحد عليها العمال، وتختزلها الى مجموعة واضحة ومحددة من القواعد و القوانين و الاجراءات التي تحدد للعمال مهام عملهم اليومي، وبالتالي يتجرد العامل من مسئولية تميم و تخطيط عمله .

وهكذا تعتبر فلسفة الادارة العلمية ،أيديولوجيية رأسمالية تكمن وراء تنظيم عملية العمل الانتاجية ،وتغطي نوعا من الشرعية على حرية تعرف أصحاب العمل و الادارة. وقد وصف برفرمان H.Braverman مبادئ الادارة العلمية بأنها تمثل " فصلا بين عملية العمل ومهارات العمال..... وفصلا بين التمور والتنفيذ واستخدام ابتكار المجهزة لضبط كل خطوة في عملية العمل و نمط التنفيذ"(١) و أثناء الحرب العالمية الاولى ،اكتسبت تلك المبادئ تطبيقا عمليا واسع النطاق، خاصة مع تزايد عمالة النساء خلال الحرب مما أدى الى تمكين أصحاب العمل من تجريد عملية العمل من المهارة ،حيث أعيد تشكيل المهام و الأعمال على أساس عدم مهارة النساء. وبالتالي فقد تحولت عملية العمل في تنظيمات الانتاج الرأسمالية الى عملية روتينية منظمة على أساس منح المهارة المتناقصة الى حد كبير ،و كانت عملية ممارستها النساء على الاقل أثناء الحرب بمعسولات منخفضة من الاجر ومستويات أقل في الأمن الوظيفي.

ولم تتوقف روتينية العمل مع توقف الحرب . بل أصبحت السمة المميزة لعملية العمل في الرأسمالية المعاصرة، بعد أن ثبت فعاليتها خلال الحرب في انتاج مزيد من فائض

(1) H.Braverman, Labor and Monopoly Capital... Op.Cit., PP: 113 - 119.

القيمة ، وفي التقليل من المقاومة العمالية . ففي إحدى دراساته يقول سوفر C.Sofer " وقد شعر نعلم مبعوثينا تقريبا بأن لديهم مواهب و قدرات لم يكن هناك حاجة لاستخدامها . وان الكثير من العمل دون المستوى و غير جدير بهم ويمكن اسناده الى أشخاص أقل خبرة . و قد سد شعروا بالاحباط من خلال الحقيقة القائلة بأن لديهم قدرات عالية غير ضرورية لاداء الواجبات المناطة بهم وتتمثل أهم ملحوظة في وجود مراع داخلي بين البقاء وترك العمل " (١) ويستطرد فيقول " وقد أخبرنا رجال اوكتين Octane ان الشباب المصريتم اجتذابه الى الشركة املا في تلقي ترقية سريعة ، بينما تكون الشركة في واقع الامر في حاجة الى مجموعة من الأفراد الأكفاء لمعصب ، والغالبية من السابقين يعملون أعمالا روتينية . وهم يقولون أن الشركة قد أشارت فيهم طموحات غير واقعية فمن المتوقع أن يكون الرجال طموحين ، فهذا يعتبر لفيلسة وغياب الطموح يحمل معه معانى السلبية و اللامبالاة والاحجام من التعلم و التفجير " (٢).

وهي طموحات غير واقعية لان عملية العمل الرأسمالية لاتشجعها ، فاذا كان للعامل البشرى معنى وقيمة فيما مضي ، فان هذا المعنى و تلك القيمة مفتقدان الآن . " والمنتسج المباشر ليس مهتما بما ينتجه وانما يهتم الحقيقة القائلة

(1) Cyril Sofer, Men in Mid-Career: A study of British Managers and Technical Specialists (Cambridge : Cambridge University Press, 1970) P: 271.

(2) Ibid., PP: 335 - 336.

بأن العمل قد أصبح معدرا لحياته وبالتالي ضروريا لوجوده .
والانسان ليس مهتما بمهنته ولكنه مهتم فقط بوظيفته .
وقد أصبح العمل اغترابيا لأنه لم يعد يشكل حاجة داخلية
لدى الانسان للتعبير عن ذاته و تحقيق الذات . وقد أصبح
العمل بمعزل عن الانسان لأنه يقوم به تحت ضغط الضرورة
لكى يعيش . ولذلك فان اغتراب الانسان عن نتاج عمله
يسير جنبها الى جنب تشيئ " الانسان وعمله ، مما يؤدي الى
النهاية الى تجريد العمل من السمة الانسانية كسمة أساسية
تميز الانسان عن بقية الحيوانات " (١)

و يصف بينون H.Beynon جانب العملية العمل
في شركة فورد للسيارات Ford حيث يقول " ان العمل
في مصنع سيارات يتضمن تحمل عبء العمل في خط تجميع ،
ان الخط لا يتوقف أبدا ، انت قلت لما لا ؟ لا تسأل : انه
لا يتوقف أبدا ! ... و القليل من الناس يرون السيارة في
نهاية الخط ... " (٢) و على خط التجميع ، يسمى كل عامل
القائم بالتشغيل aperator ، وهو يعمل في موقع
معين ويوزع العمل عليه في هذا الموقع . و يكون محاطا
بكميات المواد و العناصر . وتتمثل وظيفته في ربط
هذه الأجزاء بالهيكل الذى يأتي أمامه . و كلما تحرك
الخط بصورة أسرع ، كلما قل عدد المهام الموكلة لعامل
خط التجميع ، حيث تحتاج له دقيقتين لكل عملية ... (٣)

(1) R.Selucky, ... Op.Cit., P: 51

(2) Huw Beynon, Working for ford (Harmondsworth :
Penguin Books, 1973) P: 109.

(3) Ibid., P: 135.

وفى وصف آخر لعملية العمل فى الرأسمالية المعاصرة، يقول بوسكيت M. Bosquet " حاول أن تضع ١٢ ديسون صغير فى ١٣ ثقب صغير ٦٠ مرة فى الساعة ،ثمانى ساعات يوميا ،وبعد لحام ٦٧ شريحة طلب فى الساعة ستجد نفسك يوما ماتواجه خط تجميع جديد يحتاج الى ١١٠ ساعة . قسم بتركيب ١٠٠ ملك فى ١٠٠ سيارة كل ساعة ،وإغلاق ٧ ألف غال ٣ مرات فى الدقيقة . قم بملك فى الفوفاء ، وسط الزيت والمذيبات و الفبار المعدنى . تفاوض فى حق المصباح بوقت للتبول ،أو اخذ استراحة خاطفة خلف مكبس كبير حتى لا تكسر الروتين أو الايقاع الذى تدير عليه وتغفد علاوتك . اسرع لتكسب وقتا لكى تسمح أنك و تخرج الفبار مسن عينك . فع طعامك فى وعاء الشحوم لان المقفد يبعد عن مكان عملك بمسافة سير لمدة ١٠ دقائق ،بينما الوقت المسموح به لوقت الغذاء ٤٠ ثانية فقط . وأنت عندما تتخطى مقبض الممنع ،تفقد حرية الكلام و حرية الرأى والعق فى عقد لقاءات مع الآخرين داخل الممنع . قم بالطاعة دون مناقشة ،وعانى من العقوبة دون أن يكون لك الحق فى الشكوى ،وقم بأسوأ الاعمال اذا لم يعجب المدير وجهك وسوف تمل الى بيتك و أنت خائس القوي و عاجز من القيام بأى شئ سوى مشاهدة التلفزيون ،قائلا لنفسك أنك ستوت كشخصى وصادج . ولتعلم أنك ستظل عامل خط تجميع بدءا من من الثانية و العشرين الى من الستين مالم تتعرفى للمقتل أو العجز قبل ذلك ... انها حياة طويلة يمكن أن تدفعك الى أن تحطم كل شئ يوما من الأيام ، ولتشعر بالمرارة لأنك حولت حياتك لمهنة لكى تعيش ،و أقسى شئ تخشاه هو الفغب الذى يتفجر داخلك بدرجة يمكن أن توصلك الى الموت فى النهاية ،حتى أنه فى التحليل النهائي يكون الناس على حق عندما يقولون : لا تستطيع أن

تفعل شيء، فقد استمر هذا الوضع لمدة خمسين عاما، فلماذا
يجب أن يتغير الآن .." (١)

ولم تقتصر عملية تجريد العمل من المهارة على العمل
اليدوي فحسب بل امتدت الى العمل غير اليدوي كذلك . فقد
تحول العمل المكتبي الى عمل مجرد من المهارة مع تطور
الراسمالية الاحتكارية . وقد أوضح " برفرمان " أنه قد
تم القيام بالعديد من الدراسات حول عمل المكاتب " لقياس
حركات العاملين داخل المكتب وتحديد وقت محدد لعناصر
الحركة المختلفة مثل حركات فتح الأدراج وإغلاقها،
وحركات الجلوس والوقوف من مقاعد المكتب .. وتحديد
وقت لقراءة الأوراق ... وغيرها (٢) . وهكذا ، " فلى منتصف
القرن التاسع عشر ، أصبحت فئة عمال المكاتب تشتمل على
أفراد يؤدون وظائف كتابية روتينية مقابل أجر قليل ..
وقد صاحب تزايد عدد عمال المكاتب أثناء هذا القرن،
نمو الوظائف غير اليدوية الروتينية .. وبالتالي أصبح
العمل المكتبي ، عملا مجردا من المهارة وروتيني ، ويتم
ضبطه بواسطة الإدارة " (٣) . وبالتالي فقد حدث نوع من
التحول الى البروليتاريا
Proletarianisation
للعامل في المهن غير اليدوية .

-
- (1) M.Bosquet, 'Prison factory', in : M.Bosquet (ed.)
Capitalism in Crisis and Everyday Life, Op.Cit.,
P: 91 .
- (2) H.Braverman, Op.Cit., PP: 319 - 324.
- (3) Rosemary Crompton & Gareth Jones, " Clerical'
Proletarianisation': My th or Reality? ", in :
Graham Day et.al. (eds.) Diversity and Decomposition
in the Labour Market (London: Gower, 1982) PP:
133 - 134 .

وعلى سبيل المثال ، فقد أشار بعض الدارسين الى تحول العمال ذوي الياقة البقاء العاملين في مجال التأمين الى بروليتاريا ، وذلك من خلال زيادة المهام المكتبية الروتينية .

حيث ان " معدل التغير في مجال التأمين اثنسسا المستينات ، كان سريعا بدرجة لم يتبق معها أدنى شك فسي أن جزءا كبيرا من الرجال الصالحين قد اكتسبوا طابعها بروليتاريا بدرجة كبيرة. والدليل الذي يؤكد هذا الخلق بعض المكاتب واقتاد المراكز الادارية الى جانب تخطيطات تقييم الوظيفة التي كشفت على سبيل المثال أن ٢١٢٠ عامل فقط من بين ٧٦٠٠ قد حملوا على زيادة في الاجور ، و كان معظمهم مديرين متقدمين في السن . هذا الى جانب انتشار الميكنة في عملية التدوين " (١)

ويرفض البعض فكرة تحول فعال المكاتب المسمى بروليتاريين على اعتبار أنهم يقومون بعمل غير انتاجي ، بمعنى أنهم لا يخلقون فائز قيمة كما أن أجورهم تعتبر جزءا من فائز القيمة الذي يتحقق في مكان آخر. " و أنما من نفس ، وعلى الرغم من اعتقادي بأن التمييز التحليلي بين العمل المنتج و غير المنتج يعتبر حيويا في تحديد مدى تدفق فائز القيمة في الاقتصاد الرأسمالي ، فانا لا أعتقد في الوقت ذاته ، أن هذا التمييز التحليلي يشكل محسورا هاما لتمييز الطبقة ... ولذلك فان الحفلة التي مؤداها

(1) Rosemary Crompton, " Class Situation, White Collar Unionization and the ' Bubble Proletarianization' Thesis- A Reply To John Heritage", Sociology (Vol. 14, No.3, 1980) P: 451 .

أن عمل العمال ذوي الياقة البهفاء يعتبر عملا غير منتج،
لاتمثل مشكلة كبيرة بالنسبة للتخطيط الماركسي للتطبيق.
كما أن التمييز بين ماهو منتج و غير منتج ،يجب ألا يحجب
الحقيقة القائلة بأن كلا المقولتين يتم تأجيرهما
باعتبارهما عملا مبدولا. (١)

و النقطة التي أود التأكيد عليها هنا هي أنه السى
جانب تدهور العمل اليدوى الذى يتطلب مهارة عالية ،أصبح
العمل غير اليدوى يتطلب مهارة منخفضة . و على الرغم
من أن عمال الياقة البهفاء قد يعملون فى اماكن نظيفة
وسريعة ،وعلى الرغم أن سمات معينة لوضع أعمالهم قد
تميزهم عن عمال المصانع ،فانه من الصعب للغاية أن نرى
اختلافا فيما يختص بعملية العمل ذاتها . إذ أن الاستخدام
المتزايد لأدوات المكتب و الحاسبات الآلية ،و تطبيق
مبادئ الادارة العلمية على العمل المكتبى ،قد حول العمل
المكتبى القديم الى عملية شبيهة بالمصنع ،تكشف نفس
مبادئ و سمات عمل المصنع شبه الماهر أو غير الماهر.
وبالتالى أصبح موقف العمال ذوي الياقة البهفاء لا يختلف
أبدا عن موقف العمال بالأجر داخل المصانع . وهكذا فإن
الاتجاه الواضح لطبقة وسطى كبيرة غير بروليتارية قد
تحول الى خلق بروليتاريا كبيرة فى شكل جديد . وقد فقد
هؤلاء العمال كل جوانب التفوق الخاصة بطروف عمالهم
السابقة على العمال فى المصانع (٢)

(1) Rosemary Crompton, ' Trade Unionism and the Insurance Clerk', Sociology (Vol.13, No.3, 1979) P: 405

(2) Braverman, Op.Cit., P: 355.

من الواضح إذن ، أن عملية العمل في المعانع و فسي المكاتب تشكل استنادا الى تجريد العمل من سمة المهارة ، ويتحدد مضمون وظائف الفرد لتحقيق التخصص في المهارة و لتقليل متطلباتها ، ولتقليل وقت التعلم أو وقت تدريب العامل . ويتم ادماج المهام الفردية في أعمال محددة حتى يتحقق التخصص بقدر الامكان عن طريق قهر عدد المهام في الوظيفة . و الحد من التباينات في المهام أو الوظائف . ويصبح مضمون الوظيفة عبارة عن أعمال متكررة و يتم تقليل وقت التدريب " (١) . وهكذا فان عملية تجريد العمل من المهارة تعتبر سمة مميزة لعملية العمل الرأسمالية المعاصرة ، وهي تنظم العمال ليس في ضوء مطلحتهم أووفقنا لحاجاتهم وانما في ضوء الأولويات الرأسمالية و مصالح أصحاب العمل . وفي مثل هذه الظروف ، يكون من الضروري تجزئة العملية الكلية للإنتاج و فصل التصميم من تنفيذ المهام حتى تسهل عمليات استبدال العمال المهرة بعمال غير مهرة يتقاضون أجورا منخفضة . كما يتناقص وقت التدريب نتيجة لاستبعاد حرية تصرف العامل و زيادة الضبط الإداري ، و بالتالي تكثيف استغلال العمال .

ثانيا : دور العمال في تحديد عملية العمل

تؤكد الفكرة السابقة أن التجريد من المهارة كان يمثل اتجاها مسيطرا على الاقتصاد الرأسمالي ككل خلال القرن العشرين ، أدى الى خلق بروليتاريا مجردة من مهارتها . بينما يرى البعض أن " التجريد من المهارة لم يكن

(1) Louis E. Davis et al., ' Current Job Design Criteria' in: L.E. Davis & J.C. Taylor (eds) Design of Jobs (Harmondsworth: Penguin Books, 1972) P: 79.

الاتجاه الرئيسي للتغير المهني خلال القرن العشرين ، كما لم يثبت أنها أصبحت قدر و معير البروليتاريا ككسل" (١) . أما اتجاه هذه الدراسة فيرى جانباً من المحة فلسفي الفكرتين . فرغم أن التجريد من المهارة قد حدث بالفعل إلا أنه لم يكن منتشراً ليشمل كل جوانب الاقتصاد الرأسمالي العالمي . هذا إلى جانب أن الذين يؤكدون على اتجاه التجريد من المهارة ، يتجاهلون ردود الفعل العمالية تجاه هذا الاتجاه ، ويصورون عملية العمل على أنها نتاج للمحاولات الواعية من جانب الرأسماليين للتقليل من قيمة المهارة في تنظيمات العمل . إن اتجاه الدراسة الراهنة يؤكد على أن عملية العمل في المجتمعات الرأسمالية هي نتاج للصراع الطبقي بين رأس المال وقوة العمل ، وأبداً نتاج لمحاولة رأس المال ضبط العمال ، ومحاولة العمال تجنب هذا الضبط أو مقاومته . وبهذا تجنب في دراستي تلك النزعة الوظيفية الماركسية التي استند إليها برفرمان في مرفه لعملية العمل باعتبارها نتيجة للتصميم الرأسمالي الواعي ، وليست مجرد نتاج لمراعات الجماهير المتخصصة .

... إنه على الرغم من أن التجريد من المهارة قد حدث بشكل لا يدع مجالاً للشك ، إلا أنه غالباً ما كان يجري فلسفي سياق ماسماه جرامشي A. Gramsci الفسورديزم Fordism . حيث تتضمن هذه النزعة " أسلوب التجميع في الإنتاج ، وتزيد من تساند العمال وبالتالي من قدرتهم على هدم الإنتاج من خلال التمرفات الفردية الخاصة بالتخريب

(1) Paul Attewell, ' The Deskilling Controversy', Work and Occupations (Vol. 14, No.3, 1987) P: 341.

أو النشاط الجمعي، أو مجرد الأشكال السلبية التي تتمثل في عدم الانتظام في العمل . وهذا التساند يسمح للعامل بدور نشط ، بدرجة اكبر مما كان برفرمان يعتقد " (١) ، ومن ناحية ثانية ، فاننا نجد ان برفرمان قد " ركز على اكثر العمليات اشارة لتجريد العمل الحرفي من المهارة ، ومع ذلك فانه توجد بعض الصناعات وعمليات العمل التي لا تستند اطلاقا الى الاساس الحرفي ، ورغم هذا تظل جوهرية لفهم اعادة تقسيم العمل داخل اطار هذه الصناعات غير الحرفية (٢) .

و اذا كان برفرمان قد أكد على أن مبادئ : : الادارة العلمية تعتبر اساس عملية تجريد العمل الحرفي من المهارة ، الا ان تحليله قد أسهم ببعض الخلط حول طبيعة الادارة العلمية ، " فالتأيلورية ، كنسق ، كانت مستخدمة في معانج قليلة نسبيا ولغترات قصيرة من الوقت ... و الاتجاه العام نحو الآلية و تجزئته العمل قد تطور بعيدا من تأيلور " (٣) . وبالتالي فان برفرمان قد " طمس أي تمييز بين التأيلورية و الاتجاهات العريضة للآلية ، بين تجزئة المهام و الادارة العلمية . و خلافا لذلك ، فانه من الضروري نظريا أن نضع في الاعتبار التمييز الواضح بين الترشيح التأيلوري و الترشيح غير التأيلوري " (٤)

(1) S.Clegg, Organization and Control, Op.Cit., P: 549

(2) Craing R.Littler, The Development of the Labour Process in Capitalist Societies (London: Heinemann Educational Books, 1982) P: 186.

(3) Ibid., P: 179.

(4) Ibid., P: 63.

وعلى الرغم من ذلك ، فإن أندرو زيمبالست A.Zimbalist قد لاحظ أن " برفرمان يؤكد أكثر من مرة . أن السدرس الرئيسى للتأيلورية هو فعل المهارة و المعرفة عن العامل فى عملية الانتاج" (١) الى جانب أن " برفرمان لم يكن مهتما بالمظهر الخارجى للتأيلورية ، أو بالآليات النوعية لنتجها ، بل كان مهتما بالطريق الذى سلكته التأيلورية فى اشارة التغير الاساسى فى ضبط عملية العمل" (٢)

على أية حال ، فإننى أريد التأكيد هنا على أن هذه الدراسة تتفق مع وجهة نظر برفرمان فى أن عملية التجريد من المهارة تعتبر السمة المميزة لعملية العمل فى الرأسمالية المعاصرة . الا أننا لا ألتق معه فى تجاهل دور العمال فى تحديد تلك العملية . حيث أنه " عندما يحدث نوعا من التنظيم للمقاومة العمالية ، يحاول المديرون تجنب تجريد العمل من المهارة ، ويتبنون بدلا من ذلك استراتيجية الاستقلال الذاتى المسئول Responsible Autonomy التى تسمح للعمال بالاحتفاظ بمهارتهم و تحملهم للمسئولية" (٣)

ولقد قامت الطبقة العمالية بتدخلات واعية وهامة فى التاريخ ، وهذه التدخلات الواعية كانت ولا زالت تتشكل

(1) Andrew Zimbalist (ed.), Case Studies on the Labor Process. (New York : Monthly Review Press, 1979) P: XII .

(2) Dan Clawson, Bureaucracy and the Labor Process, (New York: Monthly Review Press, 1980) P: 33

(3) P. Attewell, Op.Cit., P: 326.

بواسطة عملية الإنتاج . وبالتالي يجب ألا نناقش الدور التاريخي للطبقة العمالية خارج عملية الإنتاج ، طالما أننا أن التطور التاريخي لدورها لا ينفصل بأي حال من عمليات الإنتاج . هذا ما يؤكد مايكل بوراوي Michael Burawoy الذى حاول ألا يفعل الأساس الاقتصادي لعملية العمل من البناء الفوقى - السياسى للمجتمع . ونظر الى عملية الإنتاج باعتبارها مركب غير قابل للانفصال بين الجوانب الاقتصادية والسياسية والبيدولوجية (١)

أن عملية العمل تتضمن علاقات وارتباطات بالنسبة للمجتمع الأكبر ، وهذه العلاقات تتضمن أسس تعبئة الجماعات التنظيمية . " واطر المصالح فى المجتمع الأكبر يصنع قيودا على عمليات التنظيم بواسطة بناء القوة الذى يتحكم فى تدفق الموارد الى التنظيمات ... وروابط التنظيم بالطبقات الاجتماعية والجماعات السلالية والعرقية والتنوع فى المجتمع .. كما ترتبط التطورات داخل التنظيم ، بشكل معقد ، بالأحداث التى تحدث فى المجتمع الأكبر " (٢) . وهذا يعنى أن عملية العمل تعكس العمليات المجتمعية للتفاوت الطبقي و القوة والمصالح ، حيث تتشكل عمليات عمل معينة بسبب ملائمتها فى قوة قيم ومصالح أولئك الذين يمتلكون القوة والسلطة ، وليس بسبب ضرورتها الوظيفية . وبالتالي يحاول العمال مقاومة هذه الأشكال الرأسمالية لعمليات العمل بدرجة أو بأخرى .

(1) Michael Burawoy, The Politics of Production (London: Verso, 1985) PP: 5-7.

(2) J. Kenneth Benson, ' Organizations: A Dialectical View', Administrative Science Quarterly (Vol. 22, 1977) P. 12.

و تنظر الدراسة الراهنة الى عملية العمل على أنها تتميز بالمراعات والمفاوضات والمقاومة المستمرة . وبدلاً من التأكيد على ثبات العملية ، تحاول الدراسة البرهنة على الطبيعة المتغيرة لعملية العمل والواقع التنظيمي كجماعات رأسمالية تحتل مراكز القيادة و تحاول ضبط جماعات المرؤسين الذين يقاومون أو يتجنبون مثل هذه المحاولات ، حيث يحاولون توسيع مجال حرية التصرف ومشاركتهم في الموارد التنظيمية . ومن المهم ملاحظة أن المفاوضات والمراعات التنظيمية الداخلية ، يجب رؤيتها في ضوء المراكز التنظيمية وموارد المشتركين أي عفويتهم الطبقية . ومثلما تعكس السمات الاساسية لعمليات العمل ، الأولويات و القيم الرأسمالية ، فإن هذه العملية ذاتها تعتبر مسرحاً للصراع المستمر بين الجماعات التنظيمية التي تستند إلى عفويتها الطبقية في هذا الصراع . و هكذا " فإن حسم الصراع نادراً ما يكون كاملاً ، والأنساق نادراً ما تصبح ثابتة ، والصراعات المحتملة بين الجماعات تصبح شديدة و علمية عندما يؤدي عدم الرشد إلى نقص مكافآت أو عوائد العمليات العادية " (١) .

وهكذا ، فإن المعاني التي تشكل عملية العمل تعتبر معدداً للصراع بقدر كونها معدداً للتعاون . " فالتنظيم أداة من صنع البشر ، يمنحها الرجال قياساً على قوتهم في موقف معين ... والأداة شيء يمكن أن تحقق به شيء آخر ، وهو يعتبر قوة لو استطعت التحكم فيه ، فهو يمنحك القوة التي لا يمتلكها الآخرون . والتنظيمات تعتبر أدوات متعددة

(1) Gerald Zeitz, ' Interorganizational Dialectics', Administrative Science Quarterly (Vol. 25, 1980) P: 83.

الأفراض لتشكيل العالم حسبما ينتمى الواحد منها..... وهكذا فإن الإطار البنائى ليس مجرد تخطيط مجرد ، ولكنه أحد الأدوات الجوهرية التى بواسطتها تحافظ الجماعات على قوتها وضبطها فى التنظيمات".(١)

بهذا المعنى ، أنظر الى عملية العمل فى المجتمع الرأسمالى باعتبارها واقعا متغيرا . وإذا كنت قد عرفت فيما سبق عملية التجريد من المهارة باعتبارها من منسج الرأسماليين الذين يحاولون احكام ضبطهم وسيطرتهم على العملية الفعلية للإنتاج ، فأننى أحاول التأكيد على موقف الأعضاء التنظيميين فى المستويات التنظيمية الدنيا ، فى محاولة لانقاذ العمال من عالم النسيان الذى وضعهم فيه غالبية المنظرين و الباحثين فى مجال نظرية التنظيم ، و علم اجتماع العمل بصفة عامة . حيث أن البعد الثانى الذى يشكل عملية العمل يتمثل فى المقاومة العماليـسة لمحاولات الضبط الرأسمالية ، وعمليات اصعاع الطابعـىج الروتينى على العمل وتجزئه المهام الوظيفية .

ان عملية العمل هى فى الواقع مكان لممارسة العلاقات الاجتماعية للإنتاج . والانماط المختلفة لعمليات العمل تتشكل على مستويات مختلفة لبناء الطبقة . ونتيجة لذلك تتطور الانماط المختلفة للضبط فى اطار علاقات محددة حتى تصل الى مستويات مختلفة من البناء الطبقي . وهذا يحدث داخل التنظيم أو بين التنظيمات . وفى اطار التنظيم ، تتطور القوى ضد المختلفة للضبط فى أوقات و محوـر مختلفة

(1) S.Ranson, B.Hinings & R. Greenwood, ' The Structuring of Organizational Structures', Administrative Science Quarterly (Vol. 25, No.1, 1980) PP: 7-8.

وفي مراحل مختلفة من التمدد الوظيفي " (١)

وتعتبر عمليات التطوير هذه ، انعكاسا للتميزات التي قد تحدث نتيجة للمقاومة من جانب العمال ، ولخاوف لإدارة العليا من النتائج الاغترابية المحتملة لمثل هذه الأنماط الضبطية . وبهذا تؤكد الدراسة الراهنة على قوة العمال باعتبارها عنصرا محددا لعملية العمل . مع الأخذ في الاعتبار أن بعض جماعات العمال تقوم بعض التغيرات التنظيمية أكثر من تغيرات أخرى ، وبعض الجماعات تقاوم بدرجة أكبر من الجماعات الأخرى ، وبعض الجماعات تحقق نظاما متفقا عليه بينما تصبح جماعات أخرى ، جماعات طفوة لها امتيازاتها .

وتتوقف تدخلات العمال لتحديد عملية العمل ومقاومتهم للضبط التنظيمي ، على قدرتهم على التنظيم ، الى جانب المصادر البديلة لأشباع الحاجات . أما بالنسبة لقدرة العمال على التنظيم في مواجهة أصحاب العمل " فيتضح أن هناك عاملين هامين هنا وهما العلاقة بين الدولة ورأس المال، والتقسيمات داخل الطبقة العاملة . ومن المهم أن نتذكر أن الطبقات لا توجد بمعزل عن علاقتها بالدولة . فالصراع السياسي بين الطبقات يخلل العلاقات على مستوى الإنتاج ، وأشكال تدخل الدولة والضبط ، تقدم سياقا هاما بالنسبة لتطوير عملية العمل ، وخاصة أن المجتمعات تتفاوت في درجة تمازجها مع النشاط النقابي والمساومة الجماعية أو قمعها " (٢)

(1) S.Clegg, Op.Cit., P: 551 .

(2) C.R. Littler & G. Salaman, Op.Cit., P: 262.

أما بالنسبة للعنصر الثانى وهو المتعلق بحجم العمالة البديلة ، فإنه بدوره يعتمد على حجم الاحتياطي الصناعى من العماله ، الى جانب المحاولات المنظمة من جانب أصحاب العمل لتقسيم سوق العمل . " ان ممارسات العمالة اليابانية ذات الطابع العائلى فى الشركات الكبرى - على سبيل المثال - يتم تدعيمها بواسطة بناء سوق العمل . فمعظم اعلانات الصحف اليابانية تطلب عمالا دون الثلاثين . وهذا يعنى ان العمال الذين يتרכون الشركة الكبرى يذهبون الى قاع البناء الاقتصادى المزدوج وهو قاع يتكون من شركات صغيرة تدفع أجورا أقل وتوجد بها ظروف عمل سيئة لاستطيع ضمان أمن العمالة . وبصفة عامة ، وعندما يقبل العامل عجزه عن التحرك ، فهو يقبل بالتالى سياسات الشركة . فالمقاومة مهما كانت مورها ، تكون معيبة حيث لاتوجد فرص عمالة بديلة " (١)

وهكذا ، فإن ممارسة رأس المال حقه فى الاستغناء من أى عامل بحجة أنه غير متعاون ، تعتبر الورقة الرابعة فى أيدي الرأسماليين للتلويح بها عند الحاجة اليها ، عندما تشتد المقاومة العمالية لعمليات التجريد من المهارة ، ومحاولات السيطرة الرأسمالية على العملية الفعلية للانتاج . الى جانب تقسيم الطبقة العمالية الى عمال مهرة وغيره مهرة ، او الى ذكور واناث ، او الى سكان أصليين ومهاجرين والدين ، أو بين الجماعات العرقية ، أو بين كبار السن ومتوسطى العمر والصغار أو بين العمال القدامى والجدد ، أى بين أولئك الذين رسخوا فى عملية الانتاج وأولئك الذين تم ادخالهم حديثا اليها . وسوف أحاول خلال الفصلين القادمين ، توضيح بعضى عملية العمل فى المجتمع الرأسمالى ، أى الضبط والمقاومة .

(1) Ibid., P: 261.

(٢) عملية العمل في مصانع الغزل والنسيج المصرية: نتائج الدراسة الميدانية .

أحاول خلال الصفحات التالية عرض ومناقشة مجموعة الشواهد الواقعية التي تصف عملية العمل في شركة مصر العامرية للغزل والنسيج ، والشركة العربية والمتحدة للغزل والنسيج ، وذلك استنادا الى النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية . فقد أوضحت النتائج أن عملية العمل في مصانع الغزل والنسيج المصرية تتميز بثلاثة سمات واضحة هي ، التخصص والتماييز ، وفصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ ، واختزال حرية تصرف العامل في أدائه لمهام عمله . كما أوضحت أن العمال يشعرون بالاغتراب في عملية العمل التي يشكلون هم أنفسهم أساسها .

أولا : خصائص عملية العمل :

(أ) التخصص والتماييز :

تكشف الشواهد الواقعية للدراسة أن العمل التنظيمي في مصانع الغزل والنسيج يتسم بأنه متماييز مثله في ذلك مثل أي تنظيم انتاحي في أي مجتمع من المجتمعات طالما كان يستهدف انتاج لياضي القيمة . وبالتالي لايقوم كل أعضاء التنظيم بتنفيذ نفس الأنشطة أو أداء نفس المهام ، وانما يتخصص كل منهم في أداء مهمة محددة بالذات . واتضح أن العديد من الوظائف في تلك المصانع تتكون من أعمال متكررة وأحيانا تستغرق عدة ثواني ، مثل عامل النسيج الذي يتلخى عمله في " أنه كلما انقطعت فتلة يقوم بربطها " . ويشارك كل عامل الغزل والنسيج والتجهيزات في أعمال غاية في البساطة حيث أدت عملية التخصص الى اختزال كمال وظيفة والنزول بها الى مستوى مدد من العمليات القليلة . ويرتبط هذا التخصص مباشرة بتشغيل العامل للآلات المصممة خصيصا لأداء مهمة معينة في نطاق نسق آلي للانتاج .

وتتسم مهام عمال الانتاج في تلك المصانع بأنها متخصصة للغاية لدرجة أنها تغطي المعنى الحقيقي لعملية الانتاج او طبيعة المنتج النهائي . والنقطة الأساسية التي أود التأكيد عليها بشأن المهام المتمايزة والمتخصصة للغاية في مصانع الغزل والنسيج ، هي أنها تكون مقيدة ومحدودة بالقليل مسن العمليات الروتينية والقصيرة حدا ، بحيث يقوم كل عامل بحره بسيط من العملية الانتاحية . فقد اتضح ان عملية العمل في الشركات قد تم تصميمها وفقا لنظام العمل المرحلي . حيث نجد أن عملية العمل في الشركة العربية والمتحدة تنقسم الى ثلاثة مراحل أساسية هي الغزل، والنسيج ، والتجهيز . وتنقسم كل مرحلة من هذه المراحل الثلاثة الى مجموعة جزئية بسيطة، حيث يقوم كل عامل بالتخصص في احدى هذه المراحل الجزئية . فالشكل النهائي للغزل يتم الحصول عليه من خلال أربعة مراحل جزئية هي الكرد والتمشيط والسحب والبرم . ويعمل النسيج ايضا بعمل مرحلي، حيث يبدأ بلحم تحفيرات النسيج ثم أقسام التسدية والبوش واخيرا النسيج وفحص الخام . وتجهيز النسيج يمرر بثلاثة مراحل جزئية هي التبييض، والصباغة ، والطباعة .

ويترتب على هذا النظام المرحلي لعملية العمل أن مجموعة العمال في احدى المراحل الأساسية لا يعرفون شيئا عما يجري في المرحلتين الأخرتين . لعمال الغزل مثلا لا يعرفون شيئا عما يجري في مصانع النسيج أو التجهيزات وبالتالي فانهم لا يمكنهم أن يخطوا خطاهم أو القيام بأعمالهم ، والشئ ذاته يكون صحيحا بالنسبة لعمال النسيج أو التجهيزات . والأكثر من هذا ، أن عمال الغزل أنفسهم يتم تقسيمهم الى أربعة مجموعات تخصص كل مجموعة عمالية في القيام بمهام مرحلة جزئية بعينها وبالتالي فان العامل الذي يعمل على آلة للكرد لا يستطيع تشغيل ومراقبة آلة السحب أو التمشيط أو برم الغزل . وفي وحدات

التجهيز نجد أن العامل الذي يقوم بتشغيل آلة حرق، الوبر لا يستطيع أن يعمل محل زميله في " مطبخ الألوان "، أو أن يقوم بتحليل مينات الألوان . وهذا يعنى أن العامل السدى يتخصص في جزء معين من العملية الانتاجية لا يستطيع أن يعمل مكان عامل آخر في قسم آخر أو على آلة تقوم بعمل غير العمل الذي تخصص فيه .

وفي شركة مصر العامرية للفرز والنسيج نجد مرحلة أساسية رابعة بالإضافة الى المراحل الثلاث التي تتكون منها عملية العمل في الشركة العربية ، حيث أن عملية العمل في شركة مصر العامرية تتكون من مراحل الفرز والنسيج والتجهيز وتصنيع الملابس . وفي وحدات الملابس الجاهزة تتخصص مجموعة من العاملات في فحص القماش في حدود نسبة العيوب المتفق عليها حيث يعاد القماش الى المخازن اذا كانت نسبة عيوب النسيج أعلى من النسبة المتفق عليها . وتتخصص مجموعة أخرى في فحص القماش ، وتتخصص ثالثة في الخياطة . وبهذا تظهر في وحدات الملابس الجاهزة وهائف اللحى والترقيم ، و " الحوكر " أو القائم بالقص ، وفنى التشغيل .

ويضاف الى هذا أن المرحلة الثالثة لصناعة الملابس وهي الخياطة التي تتم في قسم التشغيل تمر بمراحل جزئية هامة في البساطة . فعلى سبيل المثال نجد أن " تنقيس البنطلون " - حيث تقوم شركة مصر العامرية بانتاج البنطلون الجينز - يمر بمراحل سبعة تتم من خلال سبعة أقسام ويتكسبون كل قسم من حوالى عشرين عاملة تحت اشراف أحد المهندسين وهذه الاقسام هي :

- (١) قسم التحضيرات ويختص بتحضير العيوب والقُسر .
- (٢) قسم الماكينة الأوتوماتيك ويختص بالجانب الخلفى للبنطلون

- (٣) قسم خاص بالجانب الأمامى .(٤) قسم تجميع قطع البنتلون.
 (٥) قسم اللصقات "التشطيبات" الأخيرة .(٦) قسم الكسسى .
 (٧) قسم فحص الانتاج الأخير.

وهكذا ، فإن السمة الأساسية التى تميز التخصص وتقسيم العمل فى مصانع الغزل والنسيج المصرية هى العمل المرحلى .
 والواضح ان العمل المرحلى لا ينتج سلعة حيث أن النتاج العام لكل العمال المرحليين هو الذى يشكل سلعة . فالغزل الذى لم يمر بالمراحل الأربعة التى سبق الإشارة إليها لا يمكن طرحه فى السوق باعتباره سلعة ، كما أن الجانب الخلفى للبنتلون لا يشكل سلعة يمكن بيعها فى السوق . والواضح أيضا أن هذا التمايز الشديد (العمل المرحلى) فى عمليات عمل مصانع الغزل والنسيج يؤدى الى تركيز القوة فى أيدي كبار البيروقراطيين والاداريين بالمصانع ، وبالتالي يستخدمون تلك القوة أو السلطة فى السيطرة على عمليات العمل وبسط العمال .

وتشير الشواهد الواقعية أن عمال الغزل والنسيج على مدى بالأسباب الحقيقية التى تكمن وراء تعميم عملية العمل وفقا لنظام العمل المرحلى وتقسيم المصانع السسى أقسام انتاجية متخصصة . حيث بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكادوا ان سب تقسيم المصانع الى أقسام مختلفه هو ٣٤ر٣ فى شركة مصر العامرية و ٣٨ر٣ فى الشركة العربية . فى حين أكد ٤٥ر٣ فى شركة مصر العامرية و ٢٠ر٣ فى الشركة العربية أن السب الرئيسى وراء هذا التقسيم هو تسهيل عملية الاشراف على العمال وضبط عملية العمل . أما الذين اكادوا أن استخدام الآلات الحديثة والتكنولوجيا هو

الذي يؤدي الى ظهور العمل المرحلي فقد بلغت نسبتهم ١٣ر٣٪ في شركة مصر العامرية ، و ١٤ر١٪ في الشركة العربية .

وبالتالي فان القول بأن التمايز التنظيمي والعامل المرحلي وتقسيم قوة العمل ، تعتبر سمات تفرع عن ذاتها باعتبارها نتائج حتمية للتكنولوجيا التنظيمية في أوسع معانيها ، يعتبر ادعاءً أيديولوجياً . حيث أن الهدف الأساسي الذي يكمن وراء تقسيم قوة العمل هو زيادة الانتاج والوصول الى انتاج أقصى فائض للقيمة مما يؤدي بالنهاية الى زيادة تراكم رأس المال للمستثمرين باعتبارهم المؤسسين لشركة مصر العامرية ، أو للدولة باعتبارها المالك الحقيقي لشركات القطاع العام . وتحاول الادارة في الشركتين تحقيق هذا الهدف بواسطة ضبط العمال والسيطرة على عملية العمل .

وتؤكد الشواهد الواقعية من ناحية أخرى ، ان العمال على علم تام بنتائج العمل المرحلي وتقسيم قوة العمل . حيث أكد ٣٨ر٣٪ بشركة مصر العامرية ، ونفس النسبة المئوية بالشركة العربية ، ان التمايز والتخصيص وتقسيم المصانع الى أقسام انتاجية مختلفة يؤدي الى تعارض وتغارب مصالح العمال . في حين أكد ٣٢ر٣٪ في شركة مصر العامرية ، و ٢٧ر٢٪ في الشركة العربية بأن تقسيم قوة العمل يؤدي في النهاية الى زيادة المنافسة بين الأقسام الانتاجية . أما الذين أشاروا الى أن نتيجة العمل المرحلي تتمثل في قيام العمال بتكوين جماعات عمل خاصة في كل قسم انتاجي فقد كانت نسبتهم المئوية بشركة مصر العامرية ٢٩ر٢ ٪ ، وفي الشركة العربية ٢٤ر٢٪ .

ان التمايز الشديد بين مهام ووظائف العمال وما يرتبط به من تباين واختلاف في أوضاع العمل وأساليب دفع الأجور وتوزيع الحوافز والمكافآت وتقرير الجزاءات وتعايير الاجازات،

يؤثر على تضامن العمال ويخدم في تقسيم وحدة الموظفين أمام قوة ضبط الرؤساء وسيطرتهم على عملية العمل. وهكذا يتحايين العمال المشتركرون في عملية انتاج واحدة نتيجة لتلك الجوانب المختلفة للامتيازات . وتخدم مثل هذه الامتيازات في تحقيق ولاء الفرد لرئيسة المباشر او لمدير مصنعه . ويعبر العمال الذين يشتركون في نفس المستوى الأدنى للتدرج الهرمي داخل عملية العمل عن ادراكهم الواضح لمثل هذا التمايز ونتاجه . فالتمايز والعمل المرحلي يؤدي الى تعارض مصالح العمال ، ويعمل على تقسيمهم الى تجمعات عمالية متميزة ومتنافسة . وبالتالي فانه يدعم بناء التدرج الهرمي لكل الاختلافات الصغيرة في المكانة والمركز مما يؤدي الى العمل على التمييز بين عامل وآخر وزيادة التزامه بالتنظيم النفسى من خلال اضافة درجات مختلفة من المكانة وتوزيع المكافآت والحوافز .

وهكذا فان العامل الذى يحتل مكانة خاصة لدى رئيسه المباشر او مدير مصنعه ، يشعر بوجه السمو والتفوق على بعض زملائه من العمال ويجد في هذا تعويضا لحاجته الاقتصادية واحساسه بالاستغلال والظلم في عملية عمل تأخذ من التسلسل الرئاسى والنظام المرحلي أسس لها . كما أن الفجوة والحسد بين العمال في نفس الدرجة وبين أولئك الذين يزدون عنهم في الدرجة او يقلون ، تزداد حدتها بواسطة المراع المستمر من أجل الترقيّة والحوافز التى ترتبط بفكرة المدير عن العامل . ان التخصص والتمايز والعمل المرحلي وتسبب تدرج المكانات والمكافآت تخدم في زعزعة تضامن العمال وتطلق انطباعا من التفوق بين بعض العمال الذين يحطون بمكانة خاصة لدى الادارة . مما يؤدي في النهاية الى ظهور القوة العاملة باعتبارها قوة عاملة غير متجانسة توجد بين اعضائها فوارق واختلافات .

والأكثر من هذا ، أن الشواهد الواقعية للدراسة قد
أوضحت وجود اختلافات في وقت الراحة الذي يقضيه العامل
أثناء ساعات العمل اليومية . ففي شركة مصر العامرية أكد
٢٤٢٪ من العمال الذين تغمنتهم الدراسة ، أنهم يقفون نصف
ساعة راحة أثناء ساعات العمل لتناول الغذاء أو احتساء
مشروب ما ، في حين بلغت النسبة المئوية للذين لا يحملون على
وقت للراحة ٧٥٪ أما في الشركة العربية فقد بلغت
نسبة الذين أحابوا بأنهم يحملون على فترة راحة صابيين
ربع ساعة و نصف ساعة ١٨٣٪ في حين بلغت نسبة الذين أجابوا
بالنفي ٨١٪ .

وقد أوضحت نتائج علاقة وقت الراحة بالقسم الذي يعمل
فيه العامل ، أن العاملات بوحدات الملابس الجاهزة بشركة
مصر العامرية قد أكدن بنسبة ١٠٠٪ أنهن يقفين نصف ساعة
راحة أثناء ساعات العمل اليومية ، في حين أكد العمال في
أقسام الغزل والنسيج و التجهيز بنسب مئوية مقدارها ١٠٠٪
على التوالي في الأقسام الثلاثة بأنهم لا يحملون على وقت
للراحة . وتفسير ذلك هو أن الإدارة قد سمحت بوقت للراحة
للعاملات في أقسام الملابس الجاهزة حتى لا تفتقر العاملات إلى
تناول الطعام على الآلات التي يعملن عليها مما يمكن أن يؤدي
إلى اتساخ القماش والملابس التي يقمن بقدحها و خياطتها
وقد قامت الإدارة ببناء مكان خاص لتناول الطعام يلحق بكل
وحدة من الوحدات الأربعة لصناعة الملابس الجاهزة . في حين
أنها سمحت لعمال الغزل والنسيج و التجهيز بتناول الطعام
أمام الآلات التي يعملون عليها ، كما أنها سمحت لأحد عمال
التغذية بالمرور خلال صالات العمل و أقسام المصانع الثلاثة
لبيع الطعام للعمال . وبالتالي فإن الإدارة لا تسمح بوقت
للراحة للعاملين بهذه المصانع .

أما بالنسبة لعلاقة وقت الراحة بالقسم والخبرة لدى الشركة العربية ، فقد أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاقسام أو سنوات الخبرة فيما يخص بوقت الراحة . وبالتالي فإن الذين اكثروا أنهم يحصلون على وقت للراحة (١٨٣ ٪) يعتبرون من أولئك الذين أشرت اليهم سلفا بأنهم يحظون بمكانة خاصة لدى الرئيس المباشر للعامل أو مديري المصانع . حيث لا توجد قاعدة واضحة لدى هذا العدد مثلما هو الحال بشركة مصر العامرية ، كما أن نسبة الذين اكثروا أنهم لا يحصلون على وقت للراحة كانت مرتفعة للغاية (٨١٧ ٪) .

(ب) فعل مهام التصميم من مهام التنفيذ

اتضح من النقطة السابقة أن عملية العمل في مصانع الفزل والنسيج موضع الدراسة ، تكشف عن مستويات عالية من التمايز والتخصص . وهذه تعتبر سياسة هادفة ومعتمدة تنبع من استراتيجيات فعل وظائف العقل عن وظائف اليد ، وقصر عملية صنع القرار ومهام التخطيط على مجموعة واحدة من أعضاء التنظيم تتمثل في البيروقراطيين ، والاداريين . أما تنفيذ المهام المبسطة والمتكررة فتترك للعامل في المستويات الدنيا . وتستند مثلاً هذه الممارسات الى مفهوم فنى و تصور ميكانيكى لاداء العمل يحد دور العامل على أنه دور عنصر أو ترس في نسق انتاج معقد يحيطر عليه جهاز بيروقراطى كبسر .

وهكذا تقوم الادارة بتصميم العناصر المختلفة لعملية العمل وتخطيط المهام بشكل كامل الى الدرجة التى تكون معها مبادرة العمال وتنظيمهم الذاتى أشياء مرفوعة لأنها قد تزيد من تنوع النسق ومخاطر الفشل . وتكون النتيجة مهام محددة بشكل جامد و تقارير وصفية كاملة عن الوظيفة

تشير الى اشكال سلوكية محددة ومرفوعة . وقد أشار أحد عمال النسيج الى طبيعة عمله قائلا : " حينما أستلم عملى فى الساعة صباحا ، أقوم بتشغيل الآلة اذا كانت متوقفة أما اذا كانت مستمرة فى العمل - نظام الورديات - فاننى أستلم العمل مباشرة من زميلى . ويتلخص دورى فى مراقبة خيوط النسيج فلو انقطعت فتلة النسيج أثناء دوران الآلة أقوم بربطها بحرعة لانه لو لم أقم بربط الفتلة ، تظهر العيوب والاضطراب فى النسيج . وفى نفس الوقت أطمئن على الاسطوانة التى توجد تحت الآلة ، فلو كانت فارغة أقوم باستبدالها بأخرى ممتلئة بالغزل حتى تستمر الآلة فى أداء العمل " .

وقد أوضحت النتائج أن العمال لا يشاركون الإدارة فى تحديد قواعد الترقيات أو نظم الحوافز و الجزاءات أولويات العمل أو طريقة أداء العمل ، حتى ولو كانت هذه المشاركة مجرد مناقشة تلك الأمور مع الرئيس ، المباشر للعامل . وفى شركة مصر العامرية ، بلغت النسبة المئوية للعمال الذين أكدوا أنهم لا يناقشون نظام الترقيات ٨٥ ٪ ، فى حين أكد ١٦ ٪ من العمال أنهم لا يناقشون نظام الحوافز والجزاءات ، أما بالنسبة لقواعد العمل ولوائح فقد بلغت النسبة المئوية للعمال الذين أشاروا الى أنهم لا يناقشونها مع رئيسهم المباشر ٥٥ ٪ ، فى حين أكد ٥٠ ٪ أنهم لا يناقشون الطريقة التى يعملون بها . وفى الشركة العربية والصاعدة بلغت النسبة المئوية للعمال الذين يؤكدون أنه لا يتوفر لهم حق مناقشة نظام الترقيات ٩١ ٪ ، فى حين أكد ٧٤ ٪ أنهم لا يناقشون نظم الحوافز والجزاءات . أما بالنسبة لقواعد العمل ولوائح فقد بلغت النسبة المئوية للعمال الذين أكدوا أنهم لا يتدخلون فيها حتى ولو بالمناقشة ٥٢ ٪ ، فى حين أكد ٥٣ ٪ أنهم لا يناقشون

طريقة أداء العمل مع رئيسهم المباشر . ويتضح من هذه النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين شركات مصر العامرية باعتبارها شركة استثمارية والشركة العربية المتحدة باعتبارها إحدى شركات القطاع العام بعدد مشاركة العمال في وضع قواعد العمل أو تحديد نظم الحوافز و الجزاءات و الترتيبات ، حيث تقتصر هذه المهمة على رجال الإدارة في كل من الشركتين .

و في محاولة لكشف علاقة مشاركة العمال في تحديد قواعد العمل ونظم الحوافز و الجزاءات و طريقة أداء العمل و نظام الترتيبات بالمستوى التعليمي و المهني و الخبرة ، أوضحت الشواهد الواقعية انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المستويات التعليمية المختلفة في شركة مصر العامرية ، فالكل أجمع نسب مئوية متقاربة أنهم لا يشاركون ولو بالمناقشة في وضع نظام الترتيبات ونظام الحوافز و الجزاءات و طريقة أداء العمل . أما بالنسبة لقواعد العمل فقد أكد ٨٠ ٪ من العمال الحاصلين على الشهادة الثانوية العامة و ٦٠ ٪ من العمال الحاصلين على شهادة التعليم الفني المتوسط ، أنهم يناقشون تلك القواعد مع رؤسائهم المباشرين . أما بالنسبة للشركة العربية و المتحدة فقد أجمع العمال من كافة المستويات التعليمية أنهم لا يناقشون تلك الأمور مع رؤسائهم في العمل ، وبالتالي توضح تلك النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين هؤلاء العمال على كافة المستويات التعليمية فيما يتعلق بالمشاركة في تحديد قواعد العمل و نظم الحوافز و الترتيبات .

أما بالنسبة لعلاقة مشاركة العمال بالمهنة أو القسم فقد أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية

بين العمال في مصانع الغزل و النسيج و التجهيزات والملابس الجاهزة بشركة مصر العاصمية في توكيدهم أنهم لا يناقشون نظام الترتيبات و نظام الحوافز والجزاءات . في حين كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمناقشة قواعد العمل و طريقة أداء العمل ، حيث اكدت العاملات في مصانع الملابس الجاهزة أنهم يقرن بمناقشة قواعد العمل وطريقة أدائهن للعمل مع رئيسهن المباشر ، وقد بلغت النسبة المئوية للعاملات اللاتي اكدن ذلك ٦٩ ٪ ، ٤٠ ر ٧٢ ٪ على التوالي . هذا في مقابل تأكيد العمال في مصانع الغزل و النسيج و التجهيزات على أنهم لا يناقشون قواعد العمل و طريقة أداء العمل مع رؤسائهم . و هذه النتائج ذاتها تفصح عنها الشواهد الواقعية في الشركة العربية و المتحدة ، حيث اتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة بين العمال في مصانع الغزل و النسيج و التجهيزات في توكيدهم انهم لا يقومون بمناقشة نظام الترتيبات و نظم الحوافز والجزاءات . في حين تكشف النتائج عن فروق احصائية بين العمال في المهن الثلاثة فيما يتعلق بمناقشة قواعد العمل و طريقة أداء العمل . فقد اكد عمال الغزل بنسبة مئوية قدرها ٨٣٫٥ ٪ أنهم يناقشون قواعد العمل مع رؤسائهم ، في حين ينفي عمال النسيج و التجهيزات ذلك . كما اكد عمال النسيج أنهم يناقشون طريقة أدائهم للعمل مع رؤسائهم المباشرين ، حيث بلغت نسبتهم المئوية ٥٧ ٪ ، في حين ينفي عمال الغزل و التجهيزات أنهم يتدخلون في تحديد طريقة أداء العمل . وتفسير ذلك هو أن طريقة العمل في مصانع الغزل و التجهيزات متعددة بشكل مسارم حيث تقوم الآلات بكل العمل ولا يتعدى دور العامل سوى مراقبة الآلات . في حين ان عامل النسيج يستخدم يديه لتكملة عمل الآلة حيث انه كلما انقطعت فتلة النسيج يقوم مسرور بربطها حتى لاتظهر العيوب في النسيج .

وفيما يتعلق بعلاقة مشاركة العامل في تحديد قواعد العمل ونظام الحوافز والجزاءات وطريقة أداء العمل ونظم الترتيبات بخبرة العامل، فقد كشفت النتائج أنسبه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العمال على المستويات المختلفة لخبرتهم أو سنوات عملهم بالشركة بالنسبة لمناقشة تلك الامور سواء في شركة مصر العامرية أو في الشركة العربية و المتحدة . وهذا يعنى أن الادارة في الشركتين لاتقصد قيمة خبرة العامل أو تحاول استشارته في تحديد قواعد العمل او اس توزيع الحوافز أو اقرار الترتيبات او توقيــــــــــــــــع الجزاءات ، كما أنها لاتحترم خبرته أو توفر له الفرصة لكى يودى العمل بالطريقة التى يراها مناسبة له ومفيدة للعمل.

ورغم ذلك فان العمال بمصانع الغزل و النسيج يحاولون باستمرار التعبير عن آرائهم ويحاولون المشاركة في ايجاد الحلول للمشكلات التى قد تحدث في العمل . فقد بلغت النسبة المثوية للذين اكدوا انهم يحاولون التعبير عن آرائهم بعدد مشكلات العمل ٧١٧٪ في شركة مصر العامرية ، و ٧٣٪ في الشركة العربية و المتحدة . الا أن الادارة وحتى في أدنى مستوى لها - الملاحظون والمشرفون ورؤساء العمال - تتجاهل آراء العمال ولاتفهمها في الاعتبار عند وضع الحلول للمشكلات التى تعترض العمال في آداثهم لمهامهم اليومية . حيث اكاد ٢٥٦٪ من العمال بشركة مصر العامرية أن رئيسهم المباشر يتجاهل آراءهم ولا يوفر لهم فرصة المشاركة بالرأى في حل مشكلات العمل اليومية ، في حين اكاد ٥١٢٪ من العمال أن رئيسهم المباشر يستمع لآرائهم الا انه لاياخذ بها او يقوم بتنفيذها . أما بالنسبة للشركة العربية و المتحدة . فقد بلغت النسبة المثوية للعمال الذين اكدوا ان رئيسهم المباشر لا يستمع اليهم ويتجاهل رأيهم ٢١٨٪ ، في حين بلغت النسبة المثوية للعمال الذين اكدوا ان رئيسهم المباشر يستمع

آرائهم الا أنه لا يأخذ بها أو يقوم بتنفيذها ٢٥٥٧. وهذا يعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين شركة مصر العامرية والشركة العربية والمتحدة فيما يتعلق بتوفير الفرص للعمال للتعبير عن آرائهم بعدد مشكلات العمل اليومية .

ولقد حاولت الدراسة قياس علاقة حرية العمال فى التعبير عن آرائهم بعدد مشكلات العمل وروء فعل الادارة بالمهنة والخبرة ، الا أن الشواهد الواقعية لم تكشف عن فروق ذات دلالة احصائية بين العمال فى الشركتين بهذا الصدد . حيث أن جميع العمال على مستوى أقسام الغزل و النسيج و التجهيز و الملابس الجاهزة ، وعلى المستويات المختلفة لخبرتهم العملية يحاولون التعبير عن آرائهم بعدد مشكلات العمل سواء فى شركة مصر العامرية أو فى الشركة العربية و المتحدة . كما ان استحابة الادارة متمثلة فى رؤساء العمال المباشرين لآراء العمال فى الاقسام الانتاجية المختلفة أو بالنسبة لخبراتهم العملية اما انها تتمثل فى تجاهل آراء العمال و عدم توفير فرصة للتعبير عن آرائهم ، واما أن رؤساء العمال يقومون بالاستماع الى آرائهم الا أنهم لا يأخذون بها أو ينفذونها فم، محاولاتهم حل مشكلات العمل اليومية . و لا اختلاف بين شركة مصر العامرية و بين الشركة العربية و المتحدة فى هذا الصدد .

و هكذا يقوم العامل بتنفيذ العمل الذى خطه وصممه له الآخرون ، أى رجال الادارة فى اطار عملية عمل تقوم بفصل مهام التصميم من مهام التنفيذ . والسمة العامة التى تميز أنشطة الادارة فى شركات الغزل و النسيج هى أنها تقوم بتصور اجراءات العمل و تصميم عملياته و ضبط وظائف العمال . وبالتالي لا يقوم العامل الا بتنفيذ ما تخططه

الإدارة من مهام و أعمال ومن ثم يحرم العمال من استقلالهم الذاتي في آدائهم لأعمالهم ومن ضبط عملهم بأنفسهم . ومن الواضح ان لمر وظيفة التصميم و التخطيط على الإدارة فقط يكون على حساب حرمان السواد الأعظم من العمال من التفكير و الابتكار . ان مسؤوليات الإدارة في هذا الصدد تشكل وظيفة مباشرة للتكرار و احداث الملل لغالبيسة العمال ، طالما ان وظائفهم تستمد اساسا من اقتصاد التراكم الذي يسعى لتحقيق فائض القيمة سواء كان ذلك في شركات القطاع العام او شركات القطاع الخاص والاستثماري .

وقد وصفني أحد عمال برم الغزل ، وهي المرحلة الرابعة لانتاج الغزل ، طبيعة عمله قائلا : " انني أقف على آلة برم الغزل ، أحضر بكر البرم وأقوم بتركيبه في الآلة . و ينزل كل مبرون أمام الفتلة الخاصة بسسه على ماسورة خاصة ، ثم أقوم بتشغيل الآلة . و أنا أقف على ثلاثة آلات لبرم الغزل ، أقوم بتغيير البكر و أنظف الفتل " . وهذا يعني أن عمل مثل هذا العامل يعتبر عملا روتينيا لا يحتاج منه أن يقوم بامعان الفكر أو بحثه على الابتكار . وبالتالي فان تطور معرفة و خبرة البيروقراطيين والاداريين لا يمكن رؤيتها بمعزل عن عملية الفعل بهيمن تصميم المهام وتنفيذها . حيث أن تلك الاقلية التي تتمتع بمعارف خاصة و خبرات متطورة في تصميم مهام عملية العمل ، يتحرر اعضاؤها من الالتزام بأداء الاعمال الروتينية البسيطة . و هكذا تظهر فئتان من الناس في شركات الانتاج أولئك الذين يعتبرون وقتهم ثمينا للغاية و أولئك الذين لا يساوي وقتهم شيئا ، أي الإدارة والعمال . وبالتالي فان شئاعية العمل الذهني و اليدوي تتوافق مع التمايز والتخصص في عمليات العمل بشركات الغزل و النسيج المصرية .

و هكذا تتركز الأنشطة الفكرية والذهنية الخاصة بالعمل في مجال الإدارة ولدى المتخصصين الإداريين الذين يتمثل دورهم في تصميم عمليات العمل و تخطيط الانتاج للعمال . وهم بالتالى يجسدون شئناية العمل الذهني واليدوي في عمليات العمل بشركات الغزل و النسيج ،وهم يحفظون بامتيازات اجتماعية و مالية و تنظيمية هامة ،وهم هم يمثلون المهارة والمعرفة والسيطرة على مقدرات العمل في حين يتجرد العمال منها جميعا ،وهم يقومون بأعمال المراقبة والاشراف و التنسيق و التخطيط و التصميم ،وهم الخصم المباشر للعمال .

و قد قال لى أحد عمال الانتاج في قسم الغزل بشركة مصر العامرية " أننى أقوم بوضع بالات القطن على خـسط الانتاج ،وأقوم باصلاح " الزكمات " - الاعطال - وتوقع الإدارة على حزاء اذا مر الشنبر ،مع القطن فى الآلة " ويضيف قائلا " ان عمال الغزل يعملون فى جو غير صحى على السى الاطلاق ،لان الغبار يملأ الصالات كما أن عامل النظافة الآلى (الشكوبى) يشفط الغبار من الآلات فقط وليس من الصالة ككل . كما أن نسبة الرطوبة مرتفعة جدا . وطبعاً هذا يحدث لان الإدارة يهتمها الانتاج ولا يهتمها العمال " . وهكذا يتضح مما سبق أنه رغم أن الفكرة التى مؤداها أن العمال مجرد سواعد تقوم بأداء العمل وليموا عقولا تفكر ،قد حذفها القانون الإدارى من قاموس معاملة الإدارة للعمال الا أن جوهرها مازال واضحا فى الفعل بين مهام التصميم ومهام التنفيذ فى عمليات عمل شركات الغزل و النسيج المصرية .

(أ) اختزال حرية تصرف العامل

أوضحت نتائج الدراسة أن عمليات العمل في شركات الغزل و النسيج يتم تصميمها وفقا لافترافى أساسى تأخذ به الادارة مؤداه أن الغزل دور للعامل فى النسج الآلى للانتاج هو الدور الذى يقوم به العامل حينما يؤدى عمله بحيث لايتدخل فى نشاط الآله أو يشكك فى امكانية الاعتماد عليها . وبالتالي يبرز التبسيط الشديد للعديد من مهام العمال ، ويتم اختزال حرية تصرفهم فى آدائهم لامالهم اليومية . و هكذا تظهر السمة الثالثة لعملية العمل فى شركات الغزل و النسيج ، وهى توزيع حرية التصرف والمبادأة بين وظائف الادارة ووظائف العمال . و تختلف درجات حرية التصرف الممنوحة لاعضاء التنظيم عند بناء الوظائف والمهام وتعميم عملية العمل . فالوظائف التى تنطوى على حرية تصرف محدودة تكون من نصيب العمال ، وبالتالي يتم تحديد عمل العمال وتقييده باساليب مختلفة كالاشراف و المبط و ميكنة الانتاج او استخدام سجلات الاداء .

أما الوظائف التى تنطوى على حرية تصرف عالية فليتم اسنادها الى رجال الادارة والتخطيط . وهى وظائف ليست محددة بشكل كامل ويعتبر شاغلوها أهل للثقافة وبالتالي لايفرض عليهم اشراف او مراقبة دقيقة مثلما هو الحال بالنسبة للعمال . و تقدم هذه الوظائف لشاغليها فرصة كبيرة لاشراء الخبرات والمعارف التى يمكنهم بواسطتها مواجهة العقبات والتحديات و تطوير القدرات والتمتع بالرضا المصاحب للإنجاز . أما العمل الذى يقوم به العمال فهو عمل لايقدم أية فرص للاختيار واتخاذ القرار و تحمل المسؤولية ، وبالتالي فهو عمل لا يوفر فرص النمو وتحقيق الذات .

لقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة أن ٢٦١٧٪ من عمال شركة مصر العامرية يؤكدون أنهم يشعرون بحرية تصرف محدودة في آداثهم لمهام عملهم اليومية ،في حين بلغت نسبة الذين أكدوا ان الإدارة لاتوفر لهم حرية تصرف نهائيا في آداثهم لاعمالهم ٢٤٢٪ . أما بالنسبة للشركة العربية و المتحدة ،فقد أوضحت النتائج أن نسبة العمال الذين يؤكدون أنهم يشعرون بحرية تصرف محدودة في آداثهم لاعمالهم هي ٥٤٢٪ ،في حين بلغت النسبة المثوية للعمال الذين أكدوا انه لاتوجد حرية تصرف نهائيا في آداء العمل ٢٦٧٪ . وعند قياس علاقة مدى حرية تصرف العامل في آداء عمله بالمستوى التعليمي والمهنية والخبرة ،كشفت النتائج من وجود فروق ذات دلالة احصائية في هذا المدد بشركة مصر العامرية في حين أنها لستم تكشف من فروق احصائية بشأن هذه العلاقة في الشركة العربية والم المتحدة .

و عند سؤال العمال الذين أكدوا انهم لايشعرون نهائيا بأى نوع من حرية التصرف ،واولئك الذين أكدوا أن الإدارة تسمح لهم بقدر محدود وبسيط من حرية التصرف في آداثهم لاعمالهم ،عن الأسباب التي تكمن وراء احساسهم بهذه القيود ،أكد ٣٣٪ من العمال في شركة مصر العامرية أن سبب ذلك هو قواعد العمل ولوائحه التي تحدد عمليات الانتاج . وأكد ٢٦٧٪ ان نظام الاشراف والمراقبة وضبط الإدارة لعملية العمل وسيطرتها على العمال هو سبب احساسهم بهذه القيود . في حين رأى ٢٢٣٪ أن ميكنة الانتاج و نظام الآلية والتكنولوجيا في العمل لابدع لهم مجالا للاختيار أو التصرف بينما أكد ١٧٪ أن السبب الرئيسى يتمثل في انعدام الثقة بين الرؤساء والموظفين في عملية الانتاج .

أما بالنسبة للشركة العربية والم المتحدة ، فقد اكسد ٢٢٢٦ ٪ من العمال أن سبب تقييد حرية تصرفهم يتمثل فى س أخذ الادارة بنظام الاشراف والمراقبة وضبط سلوك العمال والسيطرة على عملية العمل . واكد مر ٢٨ ٪ أن قواعسد العمل ولواحة هى التى تقيد حرية تصرفهم فى آدائهم لاعمالهم . وقد بلغت النسبة المثوية للذين يرون أن ميكة الانتاج واستخدام الآلات والتكنولوجيا فى العمل هو سبب هذه القيود ٢٢٢٣ ٪ . ويؤكد آخيرا ١٦٦ ٪ من العمال أن سبب فرض القيود على حرية تصرفهم هو انعدام الثقة بين الرؤساء والمروسين . وعلى أية حال فان الاسباب الاربعة السابقة التى تقيد حرية تصرف العمال فى العملية الانتاجية ، تشكل العناصر القوية فى الميكانيزم العام لضبط الذى تفرضه الادارة على العمال و تسيطر من خلاله على عملية العمل .

و هكذا فان العلاقات الاميريقة الوثيقة بين تحديد عملية العمل و المتغيرات الاخرى تتدعم من خلال الحقيقة التى موداها أن كل هذه السمات العملية نتج من تركيز الادارة على الضبط وتقليل احتمالات عدم قدرتها على التنبؤ بما يجرى فى العمليات الانتاجية . كما أن الذين يقومون بمهمة الضبط يتوفر لهم مجالا واسعا للمبادرة و حرية التصرف ، فى حين لايتوفر أدنى مجال للمبادرة و حرية التصرف للخاضعين للضبط أى العمال . يستوى فى هذا العمال فى شركة مصر العامرية والعمال فى الشركة العربية والم المتحدة . ويستوى فى هذا أيضا العمال على مختلف مستوياتهم التعليمية أو مهتهم أو خبرتهم . حيث لم تكشف الشواهد الواقعية عن فروق ذات دلالة احصائية بعدد علاقة أسباب اختزال حرية تصرف العامل فى عملية العمل بالمستوى التعليمى للعمال ومهتهم و خبرتهم فى شركة مصر العامرية

أو في الشركة العربية والمتحدة . وهذا يعني أن اختزال حرية تصرف العمال تنطبق على كافة المستويات والتخصصات والخبرات و الأقسام بالشركة الواحدة .

ويوضح الشكل التالي أنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى حرية تصرف العامل في أداء عمله ، أو بالنسبة للأسباب التي يرى العمال أنها تكمن وراء تقييد حرية تصرفهم ، على مستوى المقارنة بين الشركتين موضع الدراسة .

شكل رقم (١)

اختزال حرية تصرف العامل في عملية العمل

العربية والمتحدة	مصر العامة
٨٠.٩ %	٨٥.٩ %
٢٨.٥ %	٣٣.٥ %
٣٢.٦ %	٢٦.٧ %
٢٢.٣ %	٢٢.٣ %
انعدام الثقة بين الرؤساء	
١٦.٩ %	١٧.٥ %

ملحوظة : (١) حاصل جمع تكرار استجابات الذين أكدوا أنهم يشعرون بحرية تصرف محدودة وأولئك الذين أكدوا أنه لاتوجد حرية تصرف نهائياً .

و في مقابل اختزال حريات العمال في عملية العمل، يتمتع رجال الإدارة بدرجات متفاوتة من حرية التصرف العالية ، حيث أن أنشطة الإدارة وكبار البيروقراطيين تشكل في الواقع ممارسة سياسية . وبسبب الأهمية السياسية لمثل هذه الأنشطة يتلقى البيروقراطيون والاداريون العديد

من الامتيازات والمكافآت. و اذا كانت الادوار التي تنطوي على حرية تعرف عالية تمنح اعضاءها قوة تنظيمية هائلة، فان الادوار محدودة الحرية تولد اغترابا ولا مبالاة مسن جانب شاعليها مما يؤدي الى تأكيد تصورات الادارة وتفكيرها في احكام الضبط على عملية العمل، والتوسع في استخدام اللوائح والقواعد وغيرها من الاساليب التي تؤدي الى اختزال حرية تصرف العمال .

و هكذا ،فانه مما لايشير الدهشة ان يؤكد اتجاه هذه الدراسة ان اختزال حرية العامل ،وفعل مهام التميم من مهام التنفيذ ،والتفصيص والتهايز ،تثير مقاومة العمال اكثر من حشهم على الالتزام والخضوع . كما انه مما لايشير الدهشة ايضا أن القوة العاملة التي تعانى من الاغتراب والاحباط وشعر بالاستغلال و الظلم ،يمكن أن تحدث أشارا اجتماعية واقتصادية وسياسية لارتغابها الدولة أو القاشمون على ضبط العمال والسيطرة على عملية العمل .

ثانيا: اغتراب العمال في عملية العمل

كشفت النتائج عن اتجاه عام يؤكد اغتراب العمال في عمليات العمل بشركة مصر العامرية والشركة العربية المتحدة .وقد استندت الدراسة الى مقياسين اساسيين في محاولتها التعرف على مدى اغتراب العمال في هاتين الشركتين . وهما شعور العمال بأنهم مجردين من قسوة سيطرتهم على العمل وضبط مهامهم العملية اليومية ، ومجردين من مهاراتهم حيث يؤدون مهام بسيطة وجزئية لانتطلب مهارة ولا توفر لهم فرصة للابتكار او المباداة . كما أن الاله هي التي تقوم بمعظم العمل ويتحتم على العامل ان يلاحقها في سرعتها في أداء العمل وأن يهمل

بجوارها ولا يتحرك حتى لقضاء حاجة أساسية باعتباره انسان. وهكذا تبدو الآلة باعتبارها السيد والانسان هو الخادم، وبناء عليه يشعر العمال بالانعدام القوة في عملية العمل.

أما المقياس الثانى فهو انعدام المعنى، حيث يشعر العمال بأنهم يؤدون مهام يومية روتينية ومتكررة، وينفرون الى العمل باعتباره أداة لمهام ميكانيكية مملة يقومون بها فقط من أجل الأجر طالما لا يوجد مصدر آخر لكسب لقمة العيش. وهم يؤدون أعمالا لا توفر للانسان الفرصة للتعبير عن ذاته أو تحقيق الذات، وبالتالي فهم يشعرون بفقدان معنى ما يقومون به من مهام يومية. وفيما يلقى عرضا للشواهد الواقعية التى حملت عليها الدراسة بصدد حقيلة اغتراب العمال فى شركة مصر العامرية والشركة العربية والمتحدة .

(١) انعدام القوة

(أ) كشفت الشواهد الواقعية أن ٢٤٢% من العمال بشركة مصر العامرية يؤكدون أن عملهم يتطلب أن يعملون ويتحركون بسرعة كبيرة طوال الوقت . فى حين اكد ٣٩٢% أن عملهم يحتم عليهم فى بعض الاحيان العمل بسرعة كبيرة، فى حين بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا أن عملهم لا يتطلب سرعة فى الأداء ٦٦% . أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة ، فقد بلغت النسبة المئوية للذين اكدوا انهم يعملون بسرعة كبيرة طوال الوقت ٨١٧% ، فى حين اكد ١٧% انهم يقومون بالعمل بسرعة كبيرة فقط فى بعض الاحيان . أما الذين أجابوا بالنفى فقد بلغت نسبتهم المئوية ٨% .

و في محاولة من الدراسة لقياس علاقة سرعة العمل
بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمي و سنوات الخبرة
كشف النتائج عن عدم وجود فروق و اختلافات بعدد هذه
العلاقة في شركة مصر العامرية و الشركة العربية ١٠ إلا أنها
كشفت عن فروق واختلافات في علاقة سرعة العمل بالمهنية
في الشركتين . حيث سجلت النتائج وجود تفاوتات في سرعة
العمل بالاقسام الانتاجية المختلفة . فلي شركة مصر العامرية
يأتي عمال النسيج في مقدمة اولئك الذين يؤكدون على
الاداء السريع للعمل ، ثم عمال التجهيزات ، فعمال الملابس
الجاهزة ، وأخيرا عمال الغزل . أما في الشركة العربية
و المتحدة فقد تساوى عمال النسيج و عمال الغزل فلي
تأكيدهم على سرعة العمل (١٠٠ ٪) ثم يأتي عمال
التجهيزات .

(ب) أوضحت النتائج أن ٨١٫٧ ٪ من عمال شركة مصر
العامرية و ٧٠ ٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة
يؤكدون ان العامل لا يستطيع ترك الآلة أو الآلات التي يعمل
عليها تقوم بالعمل ويذهب لقضاء حاجة معينة ثم يعود بعد
فترة دون أن يحل زميل آخر مكانه يراقب الآلة ويشرف
على أداء العمل . وهذا يعني أن العمل في شركات الغزل
و النسيج يقيد حركة العامل ويحتم عليه الوقوف امام الآلة
طوال فترة العمل يشرف عليها ويراقب عملها . اما اذا أراد
أن يترك مكان عمله لسبب من الاسباب فعليه أن يجد زميلا
له يحل محله لحين عودته ، ولكن أين يوجد ذلك الزميل؟
فالحل لا يستطيع أن يتحرك من المكان الذي وضعته فيسسه
الادارة .

ولم تكشف النتائج عن وجود فروق واختلافات فلي

علاقة الحركة أثناء أداء العمل بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمي و المهنة وسنوات الخبرة في شركة مصر العامرية . وفي الشركة العربية والمتحدة لم تكشف النتائج عن فروق في علاقة الحركة بالسن والمستوى التعليمي والخبرة ، إلا أنها كشفت عن فروق ذات دلالة احصائية فسي علاقة الحركة بالنوع والمهنة . فقد اتضح ان العاملات اكثر التزاما بقيود عدم التحرك من أمام الآلة . كما اتضح أن عمال التجهيزات اكثر التزاما بالوقوف أمام الآلات التي يعملون عليها .

(ج) اكّد ٧٢٪ من عمال شركة مصر العامرية ، و٨٠٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن عملهم لا يوفر لهم أية فرصة لتنفيذ افكارهم الخاصة في أداء العمل أو أن يقوموا بتغيير طريقة العمل التي تعلموها من رؤسائهم . وهذه نتيجة طبيعية طالما يوجد فصل تام بين مهام تصميم الوظائف ومهام تنفيذها. وكما سبق أن أوضحنا فان الإدارة تقوم بتخطيط و تصميم كل مايتعلق بالعناصر المختلفة لعملية العمل في حين يوكل الى العمال مهام التنفيذ دون التفكير وبالتالي تستحيل فرض الابتكسار أو المبادرة على القوة العاملة .

وقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة أنه لا توجد فروق واختلافات ذات دلالة في علاقة المبادرة بالنوع والسن والمستوى التعليمي و المهنة و الخبرة في شركة مصر العامرية و في الشركة العربية المتحدة . وهذا يعني أن عمليات العمل في شركات الغزل والنسيج لا تتميز بالنشاط الخلاق الذي يوفر للعمال حق المبادرة و التفكير . وهي في هذا لاتفرق بين عامل وآخر ولاتنظر بعين الاعتبار للمستوى التعليمي للعامل او خبرته أو مهارته في أداء

عمله . و هذا راجع الى قصر مهام التخطيط و التفكير على رجال الادارة فى الوقت الذى يتحدد فيه العمال من حق التفكير او اخذ زمام المبادرة ، وبالتالي تمسك عمليات العمل من مثل هذا النوع دون تمتع العمال باستقلالهم الذاتى فى أداء مهامهم العملية ، حيث أن هذا الاستقلال يودى الى إضعاف قدرة الادارة على ضبط العمال و السيطرة على عملية الإنتاج وهو الشيء الذى يترفضه الادارة وكبار البيروقراطيين .

(د) أوضحت نتائج الدراسة أن الأعمال اليومية التى يقوم بها العمال فى شركات الغزل والنسيج لا تتطلب مهارة كبيرة ، وبالتالي لاتعى الادارة الى تعيين العمال الماهرة حيث يستوى العمال المهرة و شبه المهرة و غير المهرة فى قدرتهم على أداء العمل فى تلك الشركات فقد كشفت الشواهد الواقعية أن ٦٩.٢ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٦٥.٨ ٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة يرون أن أى عامل يستطيع القيام بأعمال الغزل والنسيج حيث لا يتطلب العمل مهارة كبيرة . فى حين أكد ٣٠.٨ ٪ فى شركة مصر العامرية و ٣٤.٢ ٪ فى الشركة العربية و المتحدة أن العمل يتطلب عمالة على قدر كبير من المهارة .

ولم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة التجريد من المهارة بالنوع والسن والمستوى التعليمى والمهنة والخبرة فى شركة مصر العامرية . وفى الشركة العربية و المتحدة لم تكشف الشواهد عن فروق فى علاقة -جريد العمالة من مهارتها بالسن والمستوى التعليمى و المهنة والخبرة ، الا أنها كشفت عن وجود اختلافات بين العمال والعاملات بعدد التجريد من المهارة . حيث بلغت النسبة المئوية للعمال الرجال الذين اكثروا ان عملهم

لا يتطلب مهارة كبيرة ٧٥٦٪ في حين كانت نسبة العاملات التي اكدن ذلك ٤١٦٪ ويمكن تفسير هذا بأن العمال يشعرون بأن لديهم مهارات لا يستخدمونها في العمل في مقابل عدم تميز العاملات بمهارة حتى يفقدنهن في عملية العمل.

(٢) انعدام المعنوي

(أ) كشفت نتائج الدراسة عن شعور نسبة كبيرة من عمال الغزل و النسيج بالرتابة والملل أثناء أدائهم لأمالهم فقد بلغت النسبة المئوية لعمال شركة مصر العامرية الذين اكدوا أن أغلب الفترات التي يقفونها في العمل هي فترات رتيبة ومملة ٤٣٢٪ ، كما أكد ٢٥٨٪ من العمال أن فترة وجودهم بالعمل هي فترة رتيبة ومملة بالكامل ، بمعنى أن ساعات العمل كلها ملل ورتابة - أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد أكد ٤١٧٪ أن أغلب فترات عملهم ملل . في حين ان الذين اكدوا أن عملهم رتيب وممل طوال الوقت ، قد بلغت نسبتهم ٢١٧٪ .

ولم تكشف الشواهد الواقعية عن فروق واختلافات ذات دلالة في علاقة رتابة العمل بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة بالنسبة لعمال شركة مصر العامرية في حين سجلت فروقا ذات دلالة بالنسبة للعمال في الاقسام الانتاحية المختلفة . حيث جاءت اعلى المعدلات من قمم التجهيزات (٧٦١٪) و كانت أقلها في ممانع الغزل (٦١٦٪) . أما بالنسبة لعلاقة رتابة العمل بالمتغيرات السابق ذكرها في الشركة العربية والمتحدة ، فلم يتم تسجيل أية فروق في علاقة العمل بالرتيب بالنوع والمستوى التعليمي والخبرة . أما فيما يتعلق بعلاقة رتابة العمل بعمر العامل فقد

اتضح أن العمال من الفئة العمرية (٢٥ - ٤٠) يختلطون مع العمال من الفئات العمرية الأخرى بعدد شعورهم بالحلل ورتابة أعمالهم . حيث بلغت النسبة المئوية لاولئك العمال ٢٣٪ وهذا يعنى أنهم لا يوافقون على أنهم يشعرون بأنهم يبدون أعمالاً رتيبة ومملة في حين أكد بقية العمال من مختلف الأعمار بنسب مرتفعة الى حد ما ، أن أغلب فترات عملهم ملل و كسل .

(ب) أوضحت النتائج أن العمل في شركات المسزل والنسيج لا يستحوذ على تفكير العمال واهتماماتهم ، فكثيراً ما يشغلون بأفكار واهتمامات أخرى أثناء أداؤهم لأعمالهم فقد أكد ٥٥٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٥٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم يفكرون في أشياء أخرى أثناء قيامهم بالعمل . وهذا يعنى أنهم يقومون بحركات آلية ميكانيكية في أداء العمل طالما أن مهامهم روتينية وجزئية وغاية في البساطة وبالتالي فإن مهام من هذا النوع لا تتطلب ان يقرر العامل تفكيره فيما يقوم به من عمل ، وهكذا يفقد العامل اهتمامه وارتباطه بعمله .

وقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة من وجود اتجاه عام بين عمال شركة مصر العامرية فيما يتعلق بانخفاض فكر العمال بأشياء أخرى أثناء ساعات العمل اليومية . حيث لم تسجل أية فروق أو اختلافات في علاقة عدم اهتمام العمال بعملهم بمتغيرات النوع أو السن أو المستوى التعليمي أو المهنة أو سنوات الخبرة . أما بالنسبة للوضع نفسى الشركة العربية والمتحدة ، فلم تسجل النتائج وجود فروق بين العمال من النوعين ومن الفئات العمرية المختلفة

أو مستوياتهم التعليمية أو مهنتهم . إلا أنها وجدت فروقا في علاقة عدم الاهتمام بالعمل بسنوات خبرة العامل . فقد اتضح ان العمال الذين قفوا اكثر من خمسة عشر سنة فسي عملهم اكثر اهتماما بعملهم ولا يفكرون في أشياء أخرى أثناء العمل .

(ج) اكد ٤٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أنه لو أتاحت لهم فرصة بدء حياتهم من جديد لن يختياروا عملهم الحالي مرة أخرى ، في حين تردد ١١٫٧ ٪ في الإجابة عن هذا السؤال . أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا انهم لن يختياروا عملهم الحالي مرة أخرى اذا أتاحت لهم فرصة لبدء حياتهم العملية من جديد ٦٣٫٣ ٪ في حين تردد ٩٫٢ ٪ في تحديد موقف واضح لهم بهذا الصدد .

ولم تكشف الشواهد الواقعية عن فروق ذات دلالة في العلاقة بين الرضا عن المهنة بنوع العامل أو مستواه التعليمي أو القسم الذي يعمل فيه أو خبرته في شركة مصر العامرية في حين سجلت فروقا بين الفئات العمرية للعمال والرضا عن المهنة . حيث كان العمال من الفئة العمرية (٣٥ - ٤٠) اكثر رضاا عن مهنة الغزل والنسيج . فقد بلغت النسبة المئوية لهؤلاء العمال الذين أكدوا أنهم لن يختياروا عملهم مرة أخرى ٣٧٫٧ ٪ . أما الفئة العمرية (٢٠ - ٣٥) فقد سجلت اقل نسبة للرضا عن المهنة حيث بلغت نسبة الذين اكدوا انهم لن يختياروا عملهم الحالي لو أتاحت لهم فرصة بدء حياتهم العملية من جديد ٦٤٫٧ ٪ . أما في الشركة العربية والمتحدة فلم تسجل الدراسة أية فروق في علاقة الرضا عن المهنة بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمي والقسم الذي يعمل فيه

العامل . الا انها سجلت فروقا في علاقة الرضا عن المهنة بسنوات خبرة العامل ، حيث وجدت ان العمال الذين قضوا اكثر من خمسة عشر عاما في العمل بهذه الشركة هم اكثر العاملين الذين اكدوا انهم لن يفتاروا عملهم الحالي مرة أخرى حيث بلغت نسبتهم ٩١٫٩ ٪ ، في حين أن العمال الذين قضوا خمس سنوات فقط في العمل هم أقل العاملين الذين اكدوا عدم رضاهم عن مهنتهم حيث بلغت نسبتهم ٥٩٫٦ ٪ .

(د) أوضحت نتائج الدراسة ان نسبة كبيرة من العاملين بشركات الغزل والنسيج يتمنون أن تمر ساعات العمل سريعة حتى يتخلصون من الملل والرتابة التي تخيم على طبيعة الاعمال التي يقومون بأداؤها يوميا . فقد اكد ٢٦٫٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ، و ٢٧٫٥ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة أنهم ينظرون الى الساعة كثيرا اثناء تأدية العمل كما أكد ٤٠ ٪ من عمال العامرية و ٣١٫٧ ٪ من عمال العربية أنهم ينظرون الى الساعة فسي بعض الاحيان . وأود الإشارة الى ملحوظة في هذا الصدد حيث ان عددا كبيرا من الذين اكدوا أنهم لا ينظرون الى الساعة ، اما أنهم لا يمتلكون ساعة أو أنهم يجهلون لسرعة التوقيت .

وقد كشفت الشواهد الواقعية عن وجود اتجاه عام بين عمال شركة مصر العامرية في رغبتهم أن يمر الوقت سريعا ، حيث لم يتم تسجيل فروق ذات دلالة في العلاقة بين النظر الى الساعة والنوع أو السن أو المستوى التعليمي أو المهنة أو سنوات الخبرة . أما بالنسبة للموقع فسي الشركة العربية والمتحدة ، فقد سجلت الدراسة فروقا ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بعلاقة النظر الى الساعة والنظر الى السن والمهنة والخبرة . فقد سجل العمال من الفئة

العمرية (٣٥ - ٤٠) أدنى معدلات النظر الى التوقيت ٢٢٣ر٢٪ كما سجل عمال وحدات التجهيز أدنى المعدلات في الرغبة أن يمر وقت العمل سريعاً ٣٠ ٪ أما العمال الذين قفوا مابين عشر سنوات وخمسة عشر عاماً في العمل بالشركة فقد سجلوا أعلى المعدلات على الإطلاق في رغبتهم أن يمرر وقت العمل سريعاً ١٠٠ ٪ .

(هـ) أكد ٧٥٨ ٪ من عمال شركة مصر العامريسة و٥٢٥ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم يقومون بأداء العمل لمجرد كسب لقمة العيش وأن عملهم لا يشكل جزءاً مهماً وإذا قيمة بالنسبة لحياتهم . وهكذا ينظر العمال الى عملهم باعتباره وسيلة للحصول على الأجور الذين يستطيعون بواسطة قضاء حاجاتهم الضرورية ، بمعنى أنهم يقومون به تحت ضغط الحاجة و الضرورة لكي يستطيعون العيش . وتفسير ذلك أنهم يقومون بمهام حزبية بسيطة متكررة ورتيبية لاتحفز على المبادأة او تستحث نشاطهم خلافاً .

وأظهرت النتائج ان هذا الاحساس يمثل اتجاهات عامة لدى جميع العمال بشركة العامرية والشركة العربية على السواء . حيث لم تكشف الشواهد الواقعية فروقا ذات دلالة في علاقة نظرة العمال الى العمل باعتباره وسيلة لكسب العيش بنوع العامل أو فئته العمرية أو مستواه التعليمي او مهنته او سنوات خبرته سواء في شركة مصر العامرية أو في الشركة العربية المتحدة .

(و) أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة ممن عمال شركات الغزل والنسيج لا يستمتعون بالوقت الذي يقضونه

في العمل ولا يجدونه فيه شيئا يستحق الاهتمام أو يداخل
 السرور في نفوسهم . فقد كشفت الشواهد الواقعية من هذه
 الحقيقة بنسبة مقدارها ٥٩٪ في شركة مصر العامرية
 و ٤٥٪ في الشركة العربية و المتحدة . الى جانب ٩٢٪
 من العمال بشركة مصر العامرية ، و ١١٧٪ من عمال الشركة
 العربية تردوا في الاجابة ولم يحددوا مواقفهم بعينينة
 بعدد هذه المسألة .

وهكذا يتضح من الشواهد الواقعية التي سبق عرضها
 إن العمال في شركات الفزل والنسيج المصرية يشعرون
 بالافتراق في عملية العمل التي تم تصميمها بشكل يجرّد
 العمال من قوة ضبطهم الذاتي وسيطرتهم على العملية
 الفعلية للإنتاج ، كما يجردهم من مهاراتهم العملية
 ويفرض عليهم مهاماً روتينية وجزئية لاتمثل نشاطاً خلاقاً
 بالنسبة لهم . واستطيع الآن تجميع هذه الشواهد في شكل
 واحد لنتعرف ما اذا كانت توجد فروق و اختلافات في حجم
 شعور القوة العاملة بالافتراق في شركة مصر العامرية
 باعتبارها شركة استثمارية و في الشركة العربية والمتحدة
 باعتبارها احدى شركات القطاع العام المملوك للدولة .

شكل رقم (٢)

الاغتراب في عملية العمل المصرية

معايير الاغتراب	مصر الهامرية	العربية المتحدة
<u>(١) انعدام القسوة</u>		
(أ) عملي يتطلب ان أعمل بسرعة طوال الوقت ^(١)	٪٩٣٫٤	٪ ٩٩٫٢
(ب) لا أستطيع أن أترك عملي دون أن يأخذ زميل مكاني	٪٨١٫٧	٪ ٧٠
(ج) عملي لا يوفر لي الفرصة لابتكار افكار جديدة	٪٧٢٫٥	٪ ٨٠٫٨
(د) عملي لا يتطلب مهارة كبيرة	٪٦٩٫٢	٪ ٦٥٫٨
<u>(٢) انعدام المعنى</u>		
(أ) أغلب فترات عملي ملل وممل ^(٢)	٪٦٩٫١	٪ ٦٣٫٤
(ب) أفكر في أشياء أخرى و أنا أعمل	٪٥٥٫٨	٪ ٥٧٫٥
(ج) لن أختار عملي الحالي لو أتيت لي الفرصة من جديد ^(٣)	٪٥٦٫٧	٪ ٧٢٫٥
(د) أنظر الى الساعة كثيرا أثناء العمل ^(٤)	٪٦٦٫٧	٪ ٥٩٫٢
(هـ) أعمل لمجرد كسب لقمة العيش	٪٧٥٫٨	٪ ٥٢٫٥
(و) لا أستمتع بوقتي الذي أقضيه في العمل .	٪٦٨٫٤	٪ ٥٦٫٧

ملاحظات :

- (١) حاصل جمع تكرارات الذين قالوا نعم والذين قالوا أحيانا
- (٢) حاصل جمع تكرارات الذين أكدوا ان عملهم ممل طوال الوقت والذين قالوا أن أغلب الفترات ملل .
- (٣) حاصل جمع تكرارات الذين قالوا لا و الذين قالوا لا أعرف .

(٤) حاصل جمع تكرارات الذين قالوا نعم والذين قالوا لا

أحيانا .

يتضح من هذا الشكل أنه لا توجد فروق أو اختلافات ذات دلالة بين حجم اغتراب العمال في شركة مصر العامرية باعتبارها شركة استثمارية تعمل وفقا لقوانين القطاع الخاص، وحجمه لدى عمال الشركة العربية والمتعددة باعتبارها إحدى شركات القطاع العام التي تمتلكها الدولة من الناحية القانونية . وتفسير ذلك هو أن الشركتين تتفق أموالا للعمل على استثمارها وزيادتها، بمعنى أنهما تستهدفان تحقيق فائض القيمة وتسعيان إلى تراكم رأس المال . وبالتالي فإنهما يطوران عمليات عمل متشابهة من حيث تأكيدها على ضرورة التدرج الهرمي لبناء وظائف أعضاء التنظيم و تأكيدها على فكرتي الفعالية والترشيد، وضرورة الضبط الإداري على العمال والسيطرة الإدارية على العملية الفعلية للإنتاج .

هذا إلى جانب ما أكدته نتائج الدراسة من تمييز عمليات العمل في الشركتين بالتخصص والتهايز، وفعل مهام التصميم عن مهام التنفيذ، واختزال حرية تصرف العامل في أدائه لمهام عمله . وقد سبق أن أوضحنا أن نظرية الاغتراب تصف الظروف الأساسية التي تكمن وراء وجود الاستغلال في عمليات العمل، وهذا ما أكدته الشواهد الواقعية للدراسة . فالعمال في الشركتين يقومون بإنتاج الفائض، وتصيبهم من العمل لايتكافيء مع الجهد الذي يبذل أو الفائض الذي ينتسب، ويقومون بأداء مهامهم اليومية في ظل سيطرة الإدارة على عملية العمل، كما أنهم لا يقومون بضبط عملهم بأنفسهم . وهذا يعني أن القوة العاملة في شركات الغزل والنسيج

المصرية بخاضعيها العام والاستثماري ، تعتبر قوة عاملة مستقلة .

أما المستغلون فهم البيروقراطيون وكبار رجال الإدارة حيث أنهم لا يقومون بإنتاج الفائض ، ويمارسون الضبط و السيطرة على المنتجين المستقلين . كما أن أجورهم والأرباح العالية التي يحصلون عليها تمتطع من الفائض القيمة الذي يتم تحقيقه في مكان آخر غير المكان الذي يوجدون فيه ، وبجهود غير جهودهم . وهكذا ترتبط مصالح كبار رجال الإدارة بمصالح الطبقة التي تهيم على أجهزة الدولة ، وهكذا أيضا تمتد ميكانيزمات الضبط التي تمتد إليها الإدارة في السيطرة على عملية العمل ، إلى هياكل التخطيط المركزية للدولة . وبالتالي ينبغي أن ننظر إلى وظائف البيروقراطيين وكبار رجال الإدارة باعتبارها ممارسات سياسية بجانب دورها الاقتصادي والتنظيمي .

الفصل الرابع الضبط في التنظيمات الصناعية

(١) الأساليب الأساسية للضبط

أ) الميكانيزمات الآلية للضبط

ب) الميكانيزمات البيروقراطية

أولا : تحديد المسؤول

كثانيا : القواعد التنظيمية

ثالثا : سجلات الأداء

ج) الضبط المعين

(٢) أساليب الضبط في مصانع الغزل والنسيج المصرية

أ) القواعد واللوائح التنظيمية

ب) الضبط بواسطة المشرفين

ج) سجلات الأداء

د) نظم المكافآت والعقوبات

(١) الأساليب الرأسمالية للضبط

أود في بداية هذا الفصل ، التأكيد على نقطة هامة وهي أن الدراسة الراهنة لا ترى اختلافا فيما اذا كان صاحب رأس المال يقوم بضبط العملية الانتاجية بنفسه أم بالاشتراك مع هيئة ادارية ، أم أنه يترك مهمة الضبط ليقوم رجال الادارة بها بالكامل . حيث أن الهدف النهائي لهذه الاشكال الثلاثة للضبط ، واحد في النهاية وهو التراكم الرأسمالي وانتاج الفائض .

وقد شغلت فكرة الفصل بين الملكية والضبط ، أذهان الكثير من رجال الادارة والاقتصاد الرأسماليين الذين يزعمون ان هذا الفصل قد عدل النظام الاقتصادي الرأسمالي فليس القرن العشرين . وهم يستخدمون تلك الفكرة للهجوم على الماركسية ، ويأملون بواسطتها بعض ما يقدم على أنه جوهرها ، بمعنى الملكية الخاصة لوسائل الانتاج . " فقد التمسروا معظم رجال الادارة ، أن الملكية هي سبب الصراع ، و أنه يترتب على ذلك ان مصالح المديرين ليست في حالة صراع مع مصالح العمال . وطالما أن الملكية قد أصبحت ببساطة خيال و وهم على حد قول عالم الاجتماع الشهير دانيال بل Daniel Bell فان اس صراعات المصالح في المجتمع الرأسمالي يمكن القضاء عليها" (١)

و الواقع أن مثل هذا الاستخدام الايديولوجي لمصطلح الفصل بين الملكية و الضبط ، يعتبر السمة الاساسية للفكر

(١) Michel De Vroey, ' The Separation of Ownership and Control in Large Corporations', The Review of Radical Political Economics (Vol. 7, No.2, 1975) P: 1

الرأسمالي في مجال الإدارة والاقتصاد، رغم وجود الكثير من الباحثين الذين لم يفهموا عن موقف واضح في هذا المدد. حيث يرى البعض أنه يوجد الآن " رأى مسلم به على نطاق واسع مؤداه أن غالبية الشركات يتم ضبطها بواسطة المديرين المهنيين، وأن حجم الشركات الكبرى التي تضبطها مصالح الملكية يتناقض. وعلى أي حال، يوجد اختلاف ضئيل في السلوك بين الشركات الخاضعة للضبط الإداري، و تلك الخاضعة لضبط المالك "(١)، ويرى آخرون أنه " على الرغم من أن العديد من الشركات مازالت تخضع لشكل أو آخر من أشكال ملكية العائلة وضبطها، فإنه ليس من الواضح ما إذا كانت هذه الشركات تختلف بدرجة كبيرة عن الشركات التي تسيطر الإدارة على عملياتها وآداؤها "(٢)

وينسى هؤلاء الايديولوجيون الرأسماليون أن ماركس نفسه هو صاحب فكرة الفصل بين الملكية والضبط. حيث توجد معالجه لها في الجزء الثالث من " راس المال " وخاصة في الفصلين الثالث والعشرين، والسابع والعشرين، فقد ميز ماركس بين دورين يلعبهما راس المال .
أولا : اسهام الاموال و الاعتمادات ، أى الدور الذى يؤديه راس المال التهوولى .

(1) Steve Nyman & Aubrey Silberston, ' The Ownership and Control of Industry' , Oxford Economic Papers (Vol. 30, No.1, 1978) P: 74.

(2) Michael P. Allen & Sharon K. Panian, ' Power, Performance and Succession in the Large Corporation A S Q (Vol, 27, No. 4, 1982) P: 538.

ثانياً: الاستفادة من هذه الأموال في عملية الإنتاج بواسطة رأس المال الصناعي . " فإذا كان الرأسمالي الصناعي أو المستثمر هو أيضاً المالك للأموال المستخدمة ، فإنه يحل على " كل " الناتج لفائض القيمة . وإذا لم يكن هو مالك هذه الأموال و أنه مجرد مقترض لها أو مستعير لها ، فإن فائض القيمة ينقسم إلى فائدة يتم دفعها للمقرض أو المالك ، وإلى أرباح للمشروع . ورغم أن الفرد الرأسمالي ينظر إلى هذين الشكلين من العائد باعتبارهما متناقضين ... فإن كلاهما يشكل جزءاً لفائض القيمة الكلي .. وهكذا فإن الرأسمالي التحويلي و الرأسمالي الصناعي لا يواجهان بعضهما البعض كآشخاص مختلفين قانونياً ، وإنما باعتبارهما شخصين يؤديان أدواراً مختلفة في عملية الإنتاج ... فالنقود التي يقرضها أحدهما يستخدمها الآخر بشكل منتج ... وبالتالي فإن الوظائف التي كان يؤديهما شخص واحد في بداية ظهور الرأسمالية ، تصبح منفصلة مع تطور النمط الرأسمالي للإنتاج " (١)

و على أية حال ، فإن هذا التمايز الوظيفي قد ارتبط بظهور الشركات المساهمة ذات الأسهم المشتركة باعتبارها شكلاً جديداً من الملكية . " ولكن هذا الظهور ذاته يجب فهمه كمظهر ومرحلة لعملية التطبيع الاجتماعي للإنتاج الرأسمالي . إذ أن الأمر بهذه المورة ، ينطوي على السماح بالانتقال من الملكية الفردية لرأس المال السي الملكية الجماعية له ... و ظهور هذه الشركات بهذه الصورة

(1) M.De Vroey, ' The Separation of Ownership and..., Op.Cit., P: 2

قد نتج عنه أولا : تمايز وظيفي بين الملكية والادارة .ثانيا
نشر امتلاك الاسهم بين عامة الناس جنبا الى جنب مع تركيز
القوى في ايدي كبار اصحاب الاسهم " (١) .ويقدم جون سكسوت
J. Scott رأيا مقنعا في هذا الصدد مؤداه أن "انهيار
ملكية العائلة قد غير أنماط التعبطة التنفيذية بدون تغيير
سيطرة الطبقة الرأسمالية على مراكز القيادة الجماعية" (٢)

وهكذا ، تؤكد النظرة الماركسية أن الفصل بين
الملكية والضغط لا يغير الديناميات الاساسية لنمط الانتاج
الرأسمالي ، بل انه يجعل الاستغلال اكثر وضوحا لانه يتجنب
الخلط بين الارباح وراتب المالك كمدير . ويشير الفصل
في ذاته الى مسألة ما اذا كان الرأسمالي نفسه يقسم
بتشغيل وضبط رأسماله ، أو ما اذا كان هذا يتم بواسطة
تفويض القوة . و اذا كان الامر كذلك ، فمن الممكن
أن نتحدث عن الفصل بين الملكية والادارة باعتباره تمايزا
وظيفيا ولا شيء اكثر من ذلك " (٣) . في حين أن النظرة الادارية
للأيدولوجيين الرأسماليين ترى أن " الفصل بين الملكية
والضغط قد أدى الى تغير نوعي في النسق الرأسمالي . أي أن
جهاز الضغط الذي يستخوذ عليه البيروقراطيون في الشركات ،
يتخطى مجرد التمايز الوظيفي - فهو يقع نهاية للنسقة
الرأسمالي " (٤) . ولاتتفق الدراسة الراهنة مع تلك النظرة

(1) Ibid., PP: 2-3 .

(2) Michael Schwartz, " Corporations, Classes and
Capitalism " , A S Q (Vol.28, No.2, 1983) P:306.

(3) M.De Vroey, Op.Cit., P: 4 .

(4) Ibid., P: 5 .

الأيديولوجية . حيث أنها أى الدراسة لا تطرح التساؤل الذى يطرحه الاداريون ، من الذى يضغط الشركات ؟ المالك أم الادارة ؟ و انما تتساءل عن المصالح التى يتم ضغط الشركات من أجل تدعيمها .

اذ أن هذا التساؤل يمكننا من تحديد أنماط الضغط التى ترتبط بمراحل تطور تراكم راس المال وانتاج فائض القيمة ، والقوى المحركة التى يمكن تفسيرها على أنها محاولات للتوفيق بين التناقضات التى تتولد نتيجة لكل مرحلة من مراحل التطور . وهكذا فان تبني الدراسة الراهنة للفكرة التى مؤداها انه توجد ميكانيزميات مختلفة للضغط تتوافق مع مراحل تطور راس المال، يتعارض بالضرورة مع فكرة برفرمان التى أمر فيها على أن تطور نمط الانتاج الرأسمالى يرتبط بنمط وحيد لضغط العمال وهو التجريد من المهارة . وسوف أحاول عرض أنماط الضغط من خلال التأكيد على ثلاثة أشكال هى الميكانيزميات الفنية أو الآلية للضغط ، و الميكانيزميات البيروقراطية ، وأخيرا الضغط المعيارى .

(أ) الميكانيزميات الآلية للضغط

أكدت فى الفصل السابق أن عملية العمل ذاتها تعتبر الميكانيزم الاساسى للضغط فى الرأسمالية المعاصرة وذلك بواسطة تحريد العمل من المهارة واختزال حريته المتصرف عند العمال و ميكنة الانتاج . والميكنة أو الآلية تعنى الضغط حسبما يوضح بيرو Perrow الذى يصرى أن " شراء الآلات وتركيبها ... يعتبر احد الطرائق التى تهدف الى تقليل عدد القواعد فى التنظيم . فالقواميد توجد فى الآلة ذاتها ، و التنظيم يدفع لتلك القواعد فى

بحر الآلة " (١) كما " الآلية تؤثر على خط سير عمليات الإنتاج والانفاق عليها ، ويمكن النظر إليها باعتبارها ميكانيزم ضبط عام يحل محل القواعد المكتوبة و الاجراءات الشاملة " (٢)

و على سبيل المثال ،لو نظرت الى عمل أحد عمال اليدويين في أحد مصانع الرأسمالية تجد أن " احسبى الوظائف في مصنع زاب Zap تتطلب من العامل أن يلتقط حقيبة من البلاستيك ،يفتحها ويملاها من قاع أنبوب بمقدار محدد من بلورات نترات الامونيوم ،ثم يضعها على الحزام الاسطواني الناقل . وبعدها ينتقل الى الجانب الآخر ليفتح حقيبة أخرى ،يملاها ،ويوجه الى الجانب الاول ليفعلها وهكذا .. كل هذا يحدث كل ثلاثة ثواني ،حيث يتم نقله من في الدقيقة ،أي ٦٠ من في الساعة . واذا لاحظت هذه العملية التي يجري القيام بها ،يبدو لك أن الرجل اذا لم يتحرك بسرعه كافية في أدائه لها ،فسوف تغمره أطنان نترات الامونيوم . حيث أن الناتج يأتي له باستمرار والمصنع مرتبط بمصانع منتجة أخرى . وهكذا تبدو التكنولوجيا باعتبارها " السيد " و الانسان العامل هو الخادم "..... وقد أنشئ هذا المصنع الذي ينتج السمدة ليخلق ربحا .

(1) Charles Perrow, Complex Organisations: A Critical Essay. (Scott, Foresman, Glenview : 1972) P:27.

(2) Chelms Tracy & Koya Azumi, ' Determinants of Administrative Control: A Test of A Theory with Japanese Factories', American Sociological Review (Vol. 14, No.1 , 1976) P: 83

والتكنولوجيا، وصنعت منذ البداية لمنع السداد بكفاءة لتحقيق الربح . والعامل يعمل هناك لأنه رخيص، فهو أرخص من النظام الآلى الكامل . وعلاوة على ذلك، اذ نظرت بامعان سوف ترى أنه ليس انسانا آليا مثلما يبدو لك لأول وهلة . فكل ثلاث ثوانى وعندما يرفع الحقيبة الى الأنيسوب تقوم يده بسرعة خاطفة بتحريك عتلة أو رافعة لاخراج الناتج . وعلى الرغم من هذه الشواهد فهو - أى العامل - مسازال بهذا المعنى عاملا حرا، وعليه فقط أن يقبل حق الإدارة فى أن تديره. ولكن اذا اختار الا يفعل ما تأمره الإدارة به (أى التعليمات التى يتلقاها مباشرة من المديرين أو من خلال قواعدهم ولوائحهم العامة المتعلقة بأعمالهم، أو بشكل غير مباشر من خلال التكنولوجيا التى تعتبر صاحبة الأمر والنهى، لكى ينتج من أهل تحقيق الربح) ٠٠٠٠ فإنه يقوم بما يسمى الضبط . ويعتبر الضبط دائما، مسألة كامنة فى عملية الإنتاج سواء اكان صريحا أم ضمنيا (١)

يتضح من هذا المثال، الوظيفة الضبطية لتكنولوجيا المصنع الحديث فى هذه الحالة . يتم ضبط العامل من خلال وضعه داخل نسق الإنتاج الى الذى تم تصميمه لتحقيق أعلى مستوى ممكن من الانتاج بأقل تكلفة و فاقد . ويمثل هذا النسق فى ذاته، أحد طرائق ضبط العمال والسيطرة على العملية الانتاجية . وهو يوضح فى ذات الوقت، أهمية مفهوم الشرعية فى فهم الضبط التنظيمى، حيث أن العملية التكنولوجية التى يتواجد العمال فيها، تعمل كنسق للضبط، ولكنها

(1) T.Nichols & P. Armstrong, Workers Divided: A Study in Shopfloor Politics, Op.Cit., PP: 24-25.

مثل أى شكل آخر للضبط التنظيمى ، تعتمد على قهام العامل بدوره . فإذا كان الضبط يمارس من خلال الآلات وليس مسن طريق القواعد والإجراءات أو المفكرين فإن هذا لايعنى أن قبول العامل والمعانة ليجب بالآخر الضرورى . ولكن الأمر معناه أن العمال سيواجهون صعوبات و مشاكل فى محاولتهم التواصلة الى تنسيق معارفهم و مقاومتهم لعملية تويبة ومدمية للضبط الآلى . أن معارفة و مقاومة الاشكال الآلية للضبط ، تعنى جوهرى التساؤل عن شرعية حق الادارة فى أن تدبر و هو مايشكل أمرا صعبا على العمال فى الظروف القائمة فى الرأسمالية المعاصرة .

ان الضبط الآلى يكمن فى عملية الانتاج ذاتها ، التى يتم تجزأتها الى مجموعة من العمليات الجزئية البسيطة والسريعة للغاية (١) و عندما يشترك آلاف العمال فى أنشطة يحتاج كل عنصر فيها الى ثلاثين ثانية ، وحيث يكون الهدف العام للعملية غير واضح ، وحيث يتم توجيه كل عامل لكي يؤدي العملية المناط بها على أكمل وجه فان أهمية ضبط هذه العمليات المختلفة تكون كبيرة ، وعلاوة على ذلك ، فإن الضبط يكون ضروريا لضمان أن العمال يعملون على مستوى مناسب تنظيميا من الكفاءة و النوعية الجيدة . وقد ذكرت فى الفصل السابق أن التقسيم المتخصص للعمل يستهدف تحقيق هذا النوع من الضبط ، كما ذكرت أن اختزال حرية تعرف العامل فى عملية العمل ، تعمل على تدمير هذا النوع من الضبط ، و أن أعضاء التنظيم يختلفون

(1) Moses Kiggundu, 'Variance Control Analysis: A Diagnostic and Intervention Strategy', Academy of Management Proceedings, 1982, P: 123.

ويتفاوتون في حجم حرية التعرف والاختيار الممنوح لهم في عملهم .

وهكذا تمثل الميكنة والآلية ، شكلا من أشكال الضغط . وتشكل التكنولوجيا في ذاتها ميكانيزمات للضغط حيث تعمل على تقييد وتوجيه سلوك العمال وتقليل فرص اختيارهم وتحديد كمية ونوع نشاطهم العملي ، ويتم هذا بدون مشاركة ظاهرة من جانب الإدارة . وتصبح هذه الضوابط جزءا من سياق العمل اليومي ومن الصعب مقاومتها .

ورغم ان الميكانيزمات الآلية للضغط يتم تطويرها في علاقتها بالتحويلات التكنولوجية المتعلقة التي تعمل على زيادة حجم الفائض وتراكم رأس المال ، الا ان هذه الميكانيزمات تعجز ان تغطي كل جوانب عملية العمل القائمة خاصة في تلك العمليات الأكثر تعقيدا ، وبالتالي تظهر ميكانيزمات أخرى للضغط ، هي الميكانيزمات البيروقراطية تعكس عملية إعادة تنظيم عملية العمل على مستوى اكبر وتتفاعل مع تطور رأس المال الاحتكاري وهي في ذاتها استجابة للقوة الدافعة لفائض الانتاج وتراكم رأس المال .

(ب) الميكانيزمات البيروقراطية للضبط
يُمارس الضبط البيروقراطي من خلال بناء التنظيم ،
وتظهر ميكانيزماته بوضوح في تحديد الأدوار الوظيفية ،
وضع القواعد التنظيمية ، واستخدام سجلات الأداء و ما يرتبط
بها من مكافآت و جزاءات . ويعتبر الضبط البيروقراطي
أكثر شمولاً من الضبط الفني حيث أنه يغطي جوانب عديدة
من حياة العامل وسلوكه التنظيمي ، بدرجة أكبر مما هي
عليه في الضبط الفني . كما أنه يعتمد إلى شكل آخر من
الشرعية مؤداه أن المرؤسين يعتقدون في أن رؤسائهم
يعملون وفقاً للشرائع و القواعد القانونية .

أولاً : تحديد الأدوار

يستخدم مفهوم السدور في التحليلات
التنظيمية ليشير إلى حقيقة مؤداه أن أفعال التنظيم
يتم ضبطهم والسيطرة عليهم من خلال امتثالهم لتوقعات
الآخرين وبالتالي ، فمن الطبيعي أن تنظر الدراسة الراهنة
إلى عملية الضبط في التنظيمات في ضوء التحديد الرسمي
للأدوار التنظيمية .

و يشير مفهوم الدور إلى " أن الكائنات البشرية
باعتبارهم يشغلون مراكز ومكانات ، يلعبون أدواراً مثل
دور الأب ، والأم ، وعامل المصنع ، والمدير ، والصديق ،
والجندي . و تتم كل هذه الأدوار بأنها منفصلة ومحددة جداً .
وما يجعل هذا الدور بهذه الأهمية ، هو الحلقة القاسية
بأنه يحدد الكيفية التي ستعمل بها الكائنات البشرية
في مجالات معينة ودور عامل المصنع يتضمن واحبات
محددة ومكافآت محددة ، إلى جانب علاقات محددة بالادارة

وممثلتها ،وعلاقات أخرى بالعمال الزملاء : (١)

و هذا يعنى أن الدور يشير الى الافعال المتكررة
لفرد ما ،والتي تتشابه مع الافعال المتكررة للأفراد الآخرين
لتحقيق نتيجة يمكن التنبؤ بها من خلال التوقعات .
ومع هذا فان متطلبات الدور تتم بأنها " خارجة عن
الفرد الذى يجرى بحث دوره ،وهى تتمثل فى ضغوط موقفية
وعارضة تواجهه باعتباره شاعلا لمكان بنائى محدد" (٢) وهى
خارجة بالنسبة للفرد بمعنى أنه مجرد فرد يملأ دوره ،و يمكن
استبداله بفرد آخر . والدور التنظيمى وفقا لهذا
يكشف عن ارتباطه بمجموعة من التوقعات التى يعلم بها
زملاء لهم وضعهم الخاص داخل التنظيم اما لانهم أمضاء
لدامى ،أو لانهم مرتبطون بأهداف ومصالح الراساليين
من خلال عمليات الامتياز والتطبيع الاجتماعى . ويشير مفهوم
الدور اسما الى هذه التوقعات المنظمة و أشكال السلوك
المرتبطة بها .

ويعتبر مفهوم الدور مفيدا للغاية فى ابراز أهمية
الجانب الضيق للحياة التنظيمية ،بمعنى درجة استخدام
العمال وتوجيه سلوكهم العملى فى ضوء ما يعلمونه أو يعرفون
أنه متوقع منهم . وهذا يعنى أن " المفهوم الرسمى عن
الادوار التنظيمية له ميزة التركيز على وجود أنماط

(1) Eugene V. Schneider, Industrial Sociology: The
Social Relations of Industry and the Community
(New York: McGraw- Hill, 1969) P: 14.

(2) D. Levinson, 'Role, Personality and Social Struc-
ture in Op. Cit, P: 228 .

معينة للضوابط و القيود التنظيمية التى لها أهمية لا يرقى اليها أدنى شك فى تحديد سلوك الاعضاء التنظيميين" (١) وهكذا فان " الدور يستخدم فى الغالب لوصف عملية الامتثال و الاذعان " (٢) من جانب العمال لاصحاب راس المال أو رجال الادارة فى عملية محددة يطلق عليها عملية العمل .

ورغم أن التسلسل الرئاسى فى التنظيمات يعتبر محملة للاعضاء الذين يمثلون لتوقعات دورهم ، إلا أن تساؤلاً معينة تتبادر الى الذهن . فمن المحتمل أن تتعرض الاعضاء لأكثر من مجموعة توقعات ، خاصة و أن عضو التنظيم قد يكون عضواً فى جماعة عمل غير رسميه و النقابة وغيرها من الهيئات المهنية الى جانب التزامات وظيفته التنظيمية . وقد ألمح دارندورف Dahrendorf من قبل الى وجود ثلاثة أنماط لتوقع الدور يمكن التمييز بينها ، وهى توقعات تستخدم فيها ألفاظ يجب ، سوف ، يمكن . وهذه الالفاظ تختلف فى درجة كون التوقعات المرتبطة بها قهرية و الزامية (٣) . كما توجد مشكلة أخرى موداها : كيف نعرف أن ماتعبر عنه هذه التوقعات هو المفترض وجوده أو ارتباطه بالوظيفة التنظيمية ؟ و اذا كان سلوك الانسان يجرى تفسيره فى ضوء التوقعات المعيارية التى ترتبط بدوره التنظيمى ، ألا أنه من الصعب أن نعرف من الذى يتمسك بهذه التوقعات أو يتبناها ؟

(1) G. Sölsman, ' Roles and Rules', ... Op.Cit., P: 131

(2) Ibid., P: 139.

(3) R. Dahrendorf, Essays in the Theory of Society
(London: Routledge and Kegan Paul, 1968) PP:41-42.

وهل هناك اجماع على هذه التوقعات من جانب القائمين
بالادوار ؟

الى جانب تلك التساؤلات ، قد يحرى توضيح طبيعة
مفهوم الدور عن طريق وضعه فى علاقة بالايديولوجيا . والحد
الفاصل بين الاثنين ليس دقيقا بالتأكيد . " فالايديولوجيا
تشير الى اتجاه يتعلق بالبناء التنظيمى الكلى : أغراضه
أنماط تشغيله ، والأشكال السائدة للفرد و علاقات الجماعة
وهكذا ، أما مفهوم الدور فيقدم تعريفا وقاعدة لمركز
واحد فى نطاق البناء . وإذا كانت الايديولوجيا تعمل
على ترشيد العمل التنظيمى ، فإن مفهوم الدور يعمل على
ترشيد الوظائف الخاصة و القيم والطريقة الملائمة لاداء
الوظيفة للمركز الواحد فى نطاق التنظيم " (١) وعلى أية
حال فإن هذا الترابط بين مفهوم الدور والايديولوجيا
ينتج فى الواقع من خلال سيطرة الثقافة التنظيمية على
الاعضاء سواء بواسطة الاختيار التنظيمى أو التطبيق
الاجتماعى .

وتعمل الدراسة الراهنة الى التاكيد على ضعف
مدخل الدور باعتباره ميكانيزما ضبطيا . حيث أنها لا تفترض
أن توقعات الدور تتسم بأنها اجماعية ، أو أن شاغل الدور
واضح فيما يخص طبيعة هذه التوقعات واولوياتها النسبية .
ولكن المشكلة الاساسية بالنسبة لمفهوم الدور و مداخل
الضبط فى التنظيمات ، فمؤداها أن غالبية الاعضاء التنظيميين
لا يتم ضبطهم بطرائق يمكن تعميمها فى ظل هذا المفهوم .
حيث أن التحدث عن الأدوار التنظيمية يوجه التركيز على

(1) D. Levinson, ' Role, Personality and ... , Op.Cit.,
P: 231.

الضبط من خلال امتثال الامعاء واذعانهم للتوقعات والالتزامات. ويُنظر الى شاعل الدور باعتباره ملتزما أخلاقيا بالامتثال والطاعة للتوجيهات والامور الموجهة اليه . ويتم تدعيم هذا الالتزام من خلال عملية التطبيع الاجتماعي لامعاء التنظيم .

ولكنه قد سبق التأكيد في الفصل السابق أن العديد من أمعاء التنظيم ، وخاصة العمال اليدويين وممسال موظفي المكاتب في الوظائف الدنيا ، يشغلون كلهم وظائف لا توجد فيها حرية تصرف ، وبالتالي يكون الضبط من خلال التوقع غير ملائم على الاطلاق . فمثل هؤلاء الامعاء يتم ضبطهم مباشرة من خلال توجيهات وقواعد مكتوبة - كمسسا سوف نرى - أو من خلال التعميم التكنولوجي لعملية العمل وميكنة العمل ، حسبما رأينا من قبل ، وليس من خلال الالتزام و الامتثال الاخلاقي للتوقعات ، كما يوجد رأى آخر يقدمه جون أري J. Urry الذي لا ينظر الى شاعلي الأدوار على أنهم يمثلون لما يتوقعه الآخرون منهم ، ولكن باعتبارهم عناصر هادفة و تفريرية في نطاق محيطهم الاجتماعي . وهكذا فإن قيام عضو التنظيم بدوره لا يعتبر نتيجة للمعايير الاجتماعية الموجودة سلفا ، وأن الاعمال والاجراءات لاتنزع ببساطة من المعايير وتوقعات السدور المرتبطة بجماعة معينة ، وإنما تعتمد على التفسيرات التي يقدمها الممارسون لخبرتهم في نطاق عالمهم . وهذا يعني أن التزامات الدور تعمل على تكيف السلوك المرتبط بها في ضوء تفسيرات القاشمين بالادوار وخبراتهم المتعلقة بها (١)

(1) John Urry, ' Role Analysis and the Sociological Enterprise', Sociological Review (Vol. 18, No.13, 1970) P: 360 .

وهذه النظرة للقيام بالدور على أنه ممارسة خلاقه يرتبط بها الممارسون التنظيميون في ضوء خبرتهم في نطاق عالمهم التنظيمي ، تتجنب المفهوم السلبى لاعفاء التنظيم وخاصة السواد الاعظم للقوة العاملة . فهي نظرة لاتتجاهل عمليات التفسير والتفاوض و الحل الوسط التى تكمن وراء انماط السلوك وعمليات الانتاج ، وبالتالي فهى نظرة تؤكد على وجود المقاومة العمالية بشكل أو بآخر فى عمليات العمل فى المجتمع الرأسمالى . وهكذا فان الدراسة الراهنة لاتتجه الى تحليل سلوك العامل اليدوى فى ضوء دوره التنظيمى لانه لايتوسطه بواسطة توقعات الدور، ولكن بواسطة ميكانيزمات ضبطه أخرى تكشف عن القهر الرأسمالى الذى يمارسه راس المال على قوة العمل من خلال السيطرة على عمليات العمل الانتاجية ، سواء كانت سيطرة ناتجة من ميكنة الانتاج او ناتجة عن العمل وفقا لقواعد محددة وسجلات الأداء ، أو وفقا لميكانيزمات على أعلى درجة من الخداع والذكاء تتمثل فى الضغط الايديولوجى أو المعيارى .

ثانيا : القواعد التنظيمية

إذا كان مفهوم الدور ، يراد به فى الغالب الوصول الى مستوى معين من الاجماع الاخلاقى ، ويركز على عمليات محددة يراد بها أن يتوافق اعضاء التنظيم ويمثلوا التوقعات بعضهم البعض ، وبالتالي يخلق نوعا من امكانية السيطرة على عملية العمل واستغلال العمال و تصارع المصالح ، فان القواعد التنظيمية تستخدم للتغلب على عداد أو اجسام الاعضاء و مقاومة العمال ، وتحقيق درجة من التنظيم و امكانية التنبؤ بسلوك الاعضاء حينما يعصب تواجد الالتزام و الامتثال من جانب المروسيين .

وتعتبر القواعد من أهم الميكانيزمات البيروقراطية للضغط " فالضغط يتحقق في التنظيمات من خلال ما يمكن أن يسمى " القواعد "..... وصياغة القواعد التنظيمية لايمثل صياغة قواعد النحو في بناء اللغة. فعلى خلاف الابنية اللغوية، فإن مفهوم القواعد الذي يتم تطويره واستخدامه هنا يعتبر تاريخيا. فالتنظيم يعتبر نتاجا تاريخيا، والقواعد هي المبادئ الأساسية المنظمة التي تشكل أساس محاولات التدخل في ضغط عملية العمل. وكل قاعدة تمثل مبدءا متطورا تاريخيا للتنظيم، يكون متجسدا في الممارسة الفعلية للتنظيم" (١)

و تنقسم قواعد العمل في أغلب التنظيمات الرأسمالية الاحتكارية الى قواعد أساسية وأخرى ثانوية، ففي دراسة امبيريقية لمؤسسة شيكاغو للتجارة، أوضح الباحثان أنه يوجد ثومين من قواعد العمل في تلك المؤسسة، " قواعد العمل الأساسية التي تحمي سلطة التنظيم وترشد دعامته، والقواعد الثانوية التي تنظم عمليات التبادل، وتتسائل القواعد الأساسية الخاصة بهيئة شيكاغو للتجارة : أمور الضغط والإدارة، شروط دخول العضو في عمليات التبادل، ونوع تبادلات السوق وزمانها ومكانها . أما القواعد الثانوية فتتناول شروط التجارة وإجراءات التسليم بحسب بالنسبة لسلع معينة، الإجراءات اللازمة لحل المنازعات الداخلية، وتعطية التعاقدات التي يتم القيام بها على سبيل التبادل" (٢) وعلى أية حال، فالدراسة الراهنة تهتم فقط بالقواعد في ارتباطها بالضغط التنظيمي .

(1) S.Clegg, Organization and Control, ... Op.Cit., PP: 545-546.

(2) H. Leblebici & G. R. Salancik, ' Stability in Interorganizational Exchanges, Op.Cit., PP: 232 - 233.

ان سير العمل فى معظم التنظيمات الرأسمالية المعاصرة يتم من خلال القواعد واللوائح التى تنطبق على أنشطة العمل المحدد باحكام . والضبط يتم ممارسته من خلال التدريب الهرمى حيث يقدم كل منصب بالاشراف على عمل المرؤسين. وقد اكد ماكس فيبر من قبل أن " الادارة البيروقراطية تعنى اساسا ممارسة الضبط على اساس المعرفة ويشتمل هذا من ناحية فى المعرفة العنية ... ولكن بالإضافة الى ذلك ، فان التنظيمات البيروقراطية أو اصحاب القوة الذين يستغلونها ، يميلون الى زيادة قوتهم من طريق المعرفة التى تنمو خلال الخبرة والتجربة فى الخدمة حيث أنهم يكتسبون من خلال ممارسة الوظيفة ، معرفة خاصة للحقائق ورصيد من المادة الموثقة التى تعتبر جديسة بالنسبة لهم " (١)

ويرى فيبر أن القواعد التى تهيمن على النشاط البيروقراطى و تضبط العملية الفعلية للانتاج ، قد تكون قواعد فنية أو معايير . وهذا يعنى أن الضبط التنظيمى عند فيبر يشتمل على منعين متميزين . يتكون أحدهما من السلوك الذى تحكمه القواعد والمواصفات التى تفعلها السلطة الرشائية ، ويتضمن الآخر الخبرة والمعرفة الفنية باعتبارها اساسا لسلوك الاعضاء واللمطة . وقد قام ألن جولدنر Gouldner فى دراسته الكلاسيكية "أنماط البيروقراطية الصناعية" ، بتطوير هذا التمايز بين شغلى البيروقراطية . وأنا لاأرى مجالا للحديث عن هذا الامر وبدلا من ذلك سوف أتجه مباشرة الى توضيح علاقة حجم التنظيم

(1) Max Weber, The Theory of Social and Economic Organization, (edited with an introduction by Talcott Parsons) (New York : Free Press, 1964) P: 339.

بعمارة الضبط من خلال القواعد التنظيمية .

لقد أوضحت الدراسات الامبيريقية - دون الخوف لسي تفاصيل تلك الدراسات - وجود تمييزين مترابطين فيما يتعلق بعمارة الضبط داخل التنظيمات الراسمالية المعاصرة وهما الضبط بواسطة مركزية صنع القرار و التسلسل الرئاسي من ناحية ، والضبط بواسطة القواعد والاجراءات من ناحية أخرى ، فالاول ضبطا مباشرا و الآخر غير مباشر حيث أن الضبط المباشر يعنى مركزية صنع القرار، وهو ما يحدث فى التنظيمات التى يميل اصحابها و الاعضاء القدامى بها الى تصميم عملية العمل بشكل لا يسمح للاعضاء - فسى المراتب التنظيمية الدنيا بحرية التعرف ، فهم يقومون بتنظيم كل الانشطة ، ويعملون على احكام الاشراف و دقاسة الفحص ، ولا يسمعون الا بعد أدنى للتفويض . وبالتالي ترتبط مركزية صنع القرار بعملية تجريد العمل من المهارة ويمكنه الانتاج ، أى احباب حرية الاختيار بالنسبة للعامل فى المراتب الدنيا ، وهو ما قد أوضحت فى فعل عملية العمل ، و عند الحديث من الضبط الألى . وتشير المركزية الى تركيز صنع القرار فى أيدي كبار المنفذين ، وبالتالي فان مصير التنظيم يرتبط - الى حد كبير بشخصية كبير المنفذين - وهكذا يبدو معلقولا لنا أن نصدق أن المنفذين الرئيسيين الذين يتسمون بالقوة والثقة الزائدة ، يميلون الى تنفيذ استراتيجيات تتسم بروح المخاطرة والابتكار . وعلى خلاف ذلك فان المنفذين الذين يشعرون بمشاعر العجز والسلبية يكونون اكثر تحفظا و كارهين للمخاطرة" (١)

(1) Danny Miller et al., 'TOP Executive Locus of Control and its Relationship to Strategy-Making, Structure, and Environment', Academy of Management Journal (Vol. 25, No. 2, 1982) P: 238.

ورغم اتفاقى مع ميلر D. Miller فى قوله السابق
 الا اننى اؤكد أن القوة والثقة الزائدة التى يتمتع بها
 بعض المنفذين الكبار . ترجع الى ارتباطهم بالايديولوجيا
 الرأسمالية التى توجههم الى تحقيق مصالح الملكية
 الرأسمالية . وبالتالي يعمل أصحاب رؤس الاموال على تدعيم
 موقف هؤلاء المنفذين فى توزيع المواد الانتاجية وفى مجالات
 التسويق العالمية . وهكذا فان قوة هؤلاء المنفذين
 لاترتبط بسمات شخصية معينة ، بقدر ارتباطها ببناء مجتمعى
 معين ، وما يعكسه من ايديولوجيا سيطرة .

أما الضبط غير المباشر ، فيتحقق اساسا بواسطة
 القواعد . ان القواعد التنظيمية هى التى تحقق الانتظام
 الدقيق لانحاز العمل وضبط عمليات الانتاج وتنفيذ التقنيين
 المحكم للتنظيمات ، وقد أوضح عدد من الباحثين أن المركزية
 واستخدام القواعد التنظيمية " قد لا يكونان تعبيريْن لنفس
 العامل الذى يكمن وراء التركيز على النظام المسارم
 والدقيق ، ولكنهما قد يكونان ميكانيزمات بديلة لتحديد
 الممارسة التحكمية لحرية التصرف والاختيار" (١) ويمكن أن
 تعمل اللوائح البيروقراطية على تحقيق مركزية السلطة فى
 التسلسل الرئاسى الادارى . أو أن تعمل القواعد على ابعاد
 القرارات عن التسلسل الرئاسى لكى تستطيع اللوائح ذاتها

(1) Peter M. Blau, ' Decentralization in Bureaucracies'
 in: Zöld N.Mayer (ed.), Power in Organizations
 (Nashville, Tenn: Vanderbilt University Press, 1970)
 P: 152.

وأود التأكيد أنه على الرغم من أن الضبط بواسطة مركزية منع القرار، والضبط بواسطة القواعد واللوائح الرسمية، قد يمكن اعتبارها مبادئ بديلة للضبط البيروقراطي يتم استخدامها في ظل ظروف تنظيمية مختلفة، إلا أن استخدام القواعد واللوائح الرسمية لا يعني بأي حال أن أصحاب رؤس الأموال أو كبار التنفيذيين يفتقدون الضبط والسيطرة على مروضيهم حيث أن القرارات التي يحدث بعضها تفويضا تعتبر أقل أهمية، وأن القرارات الهامة التي ترتبط بتوجيه عمليات الإنتاج نحو تحقيق الفاعل والتراكم الراسمالي، مازالت قاصرة على قمة التنظيم. هذا، إلى جانب أن الراسماليون وكبار رجال الإدارة يضعون القواعد لتلعب دورا في الصراع الدائر بين أعضاء التنظيم، ذلك الصراع الذي يتميز بوجود أعضاء مروضين وخاضعين يحاولون مقاومة السيطرة الراسمالية وزيادة محلات حرية التصرف، في إنجاز العمل وبالتالي إنهاء قوتهم التنظيمية، ومحاولات رجال الإدارة والأعضاء القدامى لتقليل التقلب وعدم الثبات الذي يمكن أن يحدث نتيجة لردود الفعل العمالية تجاه السيطرة والضبط الراسمالي، وذلك بواسطة وضع القواعد وفرضها على العاملين.

وتستخدم القواعد ليس لمجرد الضبط فحسب، وإنما كوسائل في المفاوضات التنظيمية الداخلية المستمرة، وفي المساومات التي لاتنقطع بين من يعمل ومن لايعمل. ويتم التلويح بالزام القواعد كتهديد في المساومة المستمرة بين المشرفين والعمال. فإذا كانت الأمور تسير سيرا حسنا، يكافئ العمال بعدم إجبارهم أو إلزامهم وقتها بالقواعد التي تتعلق بالتدخين مثلا أو الشرشرة وتجاذب أطراف الحديث مع بعضهم البعض. أما إذا شعر المشرفون بأن الأمور تسير على نحو متراخ، فإنهم يقومون بفسسرف الالتزام الدقيق بالقواعد على العمال.

ولقد أوفعت نتائج إحدى الدراسات الإمبيريقية
أن الإدارة في مصنع من مصانع الدراسة السبعة ، كانت
تتجاهل في بداية الأمر مسألة انصراف العمال من المصنع
مبكرا قبل نهاية وردية العمل . إلا أن الموقف قد تغير
عندما " كان مدير المصنع ينظر من نافذة مكتبة لمس
صباح أحد أيام السبت وشاهد عددا كبيرا من العمال
يفادون المصنع قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل . فطالب
باتخاذ إجراء يمنع هذا ، وأعلن أن الخروج المبكر قبل
انتهاء وقت العمل يكون من حق الذين يبذلون جهودا إضافية
ويحصلون على أجر إضافي " (١)

وهكذا ، تعمل القواعد على حماية المصالح وتدعيمها
في نطاق التنظيم ، ويمكن رؤية صياغة القاعدة والاسرار
والتكيف باعتبارها جميعا مفاوضات ومساومات بين جماعات
المصالح المتصارعة وذلك من خلال محاولاتهم ضبط سلوك
بعضهم البعض أو مد نطاق نفوذهم . وتظهر الطبيعة
السياسية للقواعد التنظيمية في تحليل ستروس
A. Strauss وزملائه لأحدى مستشفيات العلاج النفسي . فقد اتضح أن " القواعد
التي تحكم تصرفات وأفعال المتخصصين على اختلاف أدائهم
لمهامهم ، ليست واضحة بشكل كاف . وتؤدي هذه الحقيقة إلى
تفاوض فروري ومستمرة... ففي مستشفى مايكل ريز M. Reese
لللعلاج النفسي - ومثلما يحدث في معظم المؤسسات الكبيرة -
لا يعرف أي شخص كل القواعد الموضوعية إلا من خلال المواقف

(1) P. K. Edwards & Hugh Scullion, ' Deviancy Theory
and Industrial Praxis: A Study of Discipline and
Social Control in an Industrial Setting', Sociology
(Vol.16, No.3, 1982) P: 333.

التي تنطبق عليها ،على من تنطبق وماهو جزاء خرقها؟
 كما لوحظ أن بعض القواعد بعد اقرارها وإذاعتها ،يساء
 استخدامها ثم يجرى تكرار نشرها بشكل دورى بعد تجاهل
 الموظفين لها أو نسيانهم اياها . وكما قالت كيبسرة
 الممرغات "أتمنى أن يقوموا بكتابة التعليمات ،ولكنها
 قالت ذلك باسمه ومثلما يحدث فى المؤسسات الأخرى
 يقع كبار الموظفين قواعد معينة لكي يحطوا على ما يريدون..
 ومجال الأعمال التي تغطيها القواعد المعلنة الواضحة ،
 محدود للغاية . وقد اكتشفنا فقط قواعد عامة قليلة تسم
 ونعها بهدف السماح لمرفى جدد بدخول المستشفى ، أما
 تلك القواعد التي تم اعلانها بوضوح واتباعها يمكن
 أن تعتبر من وجهة نظرنا وجهات نظر مشتركة بين كبار
 الموظفين . وفيما عدا القليل من القواعد القانونية
 التي تصدرها الدولة والقواعد المهنية ،وبعض القواعد
 التي تنظم كل مايجرى فى مستشفى مايكل ريز ، نجد أن القواعد
 الداخلية أقل درجة الى حد كبير من الأوامر ، كما انها
 لا ترقى الى مستوى المحددات العامة . فهي قابلة للتفاوض
 والمناقشة . كما أنه قد يجرى تطبيقها فى أوقات معينة
 بالذات ، أو قد تتعرض للتجاهل " (1)

إن هذه الدراسة - أى دراسة سترويس وزملائه ، تعتبر
 محاولة للتأكيد على أن العلاقة بين القواعد الرسمية
 و الملوك الفعلية لأعضاء التنظيم ، والترابط بين مشكل
 هذا السلوك والأهداف التي تكمن وراء القواعد ، لا يمكن

(1) Anselm Strauss et al., ' The Hospital and its
 Negotiated Order, in : G. Salaman & K. Thompson
 (eds), People and Organisations, Op.Cit, PP:
 306 - 309.

التسليم بها ببساطة وافتراسها. فالدراسة " قد صورت المستوى باعتبارها مكانا يشترك فيه الموظفون واصحاب التخصص فى عملية تفاوض معقدة لكي يحققوا اغراضهم الفردية ،ولكى يعملوا نحو تحقيق أهداف تنظيمية غامضة .. ويؤثر كل من التدريب المهنى المتمايز والايديولوجيا والخط المهنى والتسلسل الرئاسى للاوضاع على عملية التفاوض"^(١) وهكذا يحاول الاعضاء اخفاء مصالحهم الحقيقية و كسب الموافقة من جانب المعارضين بواسطة تحديد تفصيلاتهم فى ضوء الاهداف العامة . أما القواعد التنظيمية فعد كانت تستخدم فحسب لتبرير القرارات و التفضيلات او معارضتها . ورغم أن أعضاء التنظيم يحاولون تجاهل القواعد عندما تسنح الفرصة او استخدامها لتبرير اغراضهم واولوياتهم ، إلا أن هذا لايعنى ضياع قيمة القواعد التنظيمية كميكانيزم قوى للضبط وانما يعنى أن ممارسة الضبط بواسطة القواعد يفرز نوعا من ردود الفعل المعارضة من جانب الاعضاء الذين يمسارس هذا النوع من الضبط تجاههم .

ثالثا: سجلات الاداء .

تعتبر سجلات الاداء من أهم ميكانزمات الضبط القوية والمؤثرة ، خاصة وأنها ترتبط بنظام الحوافز و الجزاءات . وهى تساهم فى زيادة الطاقة الانتاجية ، وتمكن اصحاب رؤى الاموال ورجال الادارة من ادخال تغييرات على عمليات العمل بسرعة ، وبشكل مؤثر ، كما أن سجلات الاداء تعمل على تسهيل عملية الضبط الرئاسى على كل العمال المرؤسين . " ان تقييم الاداء .. يعتبر ظاهرة متأصلة

(1) Ibid., P: 318.

في التنظيمات الروساء والمرؤسين والاقتران، يشكلون كلهم
تصورات عن بعضهم البعض . غير أن تقييم الاداء من جانب
الروساء يعتبر من الاهتمامات الاساسية بسبب ارتباطه بنظام
المكافآت ويتم بلورته في ضوء قوارات مثل التوظيف والرفق
والترقية . والمسئولية المتعلقة بتقييم الاداء ، تمنح
الروساء قوة كبيرة لضبط سلوك المرؤسين⁽¹⁾ .

ويرى الاداريون أن تقييم الاداء ، يمكن أن يكون
وظيفيا بالنسبة للفرد والتنظيم اذا تم ارساء معايير
أو مقاييس الاداء بشكل دقيق وموحد . وعندما يمكن قياس
النتائج بشكل موضوعي نسبيا ، يصبح كل من التقييم والضبط
شيئا يسيرا . " ان اعداد التقارير الاحصائية الدورية
يشكل منهجا لتقييم العمليات التي تلائم ادارة التنظيمات
الكبرى . وقوائم الارقام المجردة تلائم المقاييس العامة
التي تحكم الأنشطة البيروقراطية . وتقدم السجلات الاحصائية
معلومات دقيقة عن العمليات والاجراءات ... والفهارس
الكمية تعمل على تجريد المعلومات و تسهل المقارنات
الموضوعية للاجراءات والعمليات في الاقسام المختلفة
من طريق استبعاد الآراء والاتجاهات المتحيزة التي تنعكس
في التقارير الوصفية التي يكتبها الموظفون على اختلافهم .
وتعتبر السجلات الاحصائية أيضا ذات طابع اقتصادي حيث يـم
الموظفون أنفسهم باعدادها . وأخيرا ، فان هذه السجلات
تقدم اساما موضوعيا للمعدل الدوري لاداء الموظفين
ولقد كان الهدف من استخدام التقارير الاحصائية ، تسهيل
ممارسة الضبط الإداري حيث ان جمع المعلومات لكتابة هذه
التقارير ، كان له نتائج هامة حولت هذه التقارير من
وسائل غير مباشرة لضبط الاجراءات الى ميكانيزم مباشر

(1) F. Kast & J. Rosenzweig, Organization and Management,
Op. Cit., P: 455 .

للضبط (١)

وعلى أية حال ، فإن سجلات الاداء تستمد قوتها من باعتبارها ميكانيزما ضبطيا ، من ارتباطها بنظام الحوافز والجزاءات . فالمكافأة تعتبر هامة بشكل خاص بالنسبة للعمال اليدويين وكل الاعضاء التنظيميين في المستويات الدنيا . " وطالما أن الادارات تسيطر على قدرات الرجال فانها قادرة بالتالى على ضبط وتنظيم سلوكهم عن طريق جعل المكافآت المتاحة تحت التهديد بالسحب اذا لم يتحقق السلوك المطلوب . وهي (أى الادارات) قادرة على أن تمنح الرجال دخلهم او تنكر عليهم الحصول عليه مما يؤثر بالتالى على حياتهم كما يمكنها منح المركز اوجبه او أن تقوم بنقل الرجال الى عمل أقل او أكثر اشياء ، والتعبير عن علامات القبول او الرفض " . (٢)

ورغم أن التفاوتات في حجم الدخل ، تشكل الأساس الأهم للقوة التنظيمية ، ورغم أن العمال يحصلون على مكافآت مالية في شكل أجور وحوافز ، فإن هذا لايعنى أن هؤلاء العمال يهتمون فقط بمثل هذه العوائد ويقصرون انفسهم عليها . ولكن هذا يعنى القول بأن المكافآت المتاحة للعمال قليلة ، خاصة وأن عملهم خال من المعنى والابداع والتحدى او حتى الاستقلال الذاتى . واذا اقترنت مثل هذه الظروف بالضبط الدقيق والاشراف الصارم بالإضافة الى احتمالات الفصل من الوظيفة ، والعدد المتزايد باستمرار من فاشخ العمالة ، فلا عجب إذن من أن يستثمر العمال أنفسهم هذا الشكل من الضبط المقترن بالمكافأة والجزاء

(1) Peter Blau, The Dynamics of Bureaucracy (Chicago: University of Chicago Press, 1963) PP: 36-38.

(2) A.Fox, Asociology of Work in ..., Op.Cit., P:31.

باهتمام كبير .

و اذا كانت سجلات الاداء تعمل على ضبط العمال بواسطة استخدام المكافآت المالية أو توقيع الجزاءات ،فان هذا يجب ألا يجعلنا نغفل عن العناصر الايديولوجية التي يتفهمها هذا الشكل من الضبط ،فالتي جانب مبادلة العمل في مقابل المال ،نجد التهديد المحتمل بحدوث فاش في العمالة أو الطرد من العمل . فقد اتضح من دراسة لوكالة شيكاغو للتجارة أن عقوبات الاعضاء تلقا في ضوء " مدد مرات التأنيب وعدد مرات الايقاف التي تصدرها الوكالة في الشهر ،التي جانب عقاب ثالث وهو الطرد من العفوية ويعتبر الطرد استجابة للاجراءات غير القانونية المتكررة من جانب العضو " (١)

وتعتبر حالات التأنيب ،أضعف شكل للجزاءات التنظيمية اما احتمالات التسريح والطرد من العمل ،والفاشل المتزايد من العمالة ،فتمثل أكثر تلك الاشكال عنفاً . ان حوافز العمل تستخدم بالإضافة الى القهر . و أنا أعرف القهر هنا لابعثاره استخداما للجزاءات الفيزيائية والقسوة لإجبار شخص ما على العمل ،ولكن باعتباره اجبارا اقتصاديا والتزاما بالعمل لصاحب عمل خاص أو عام في غياب الوسائل البديلة للبقاء الاقتصادي . ولأن عامل القهر خفي مسن الناحية الايديولوجية أو يتعرض للانكار او مسلم به على أفضل الظروف ،فان النتائج التي يجرى تحقيقها بواسطة سياسة الحوافز ... يجرى تحليلها كما لو كانت تشكل نتائج خاصة بهذه السياسات وحدها . ولكن يجب النظر الى هذه النتائج على أنها محملة لهذه السياسات الحافزة وليس

(1) H. Leblebici & G. Salancik, Op.Cit., P: 235.

ارتباطها بالقهر الإقتمادى .." (١) والقهر هنا اقتصادى
 أساسا طالما أنه لا يوجد أمام العمال أى خيار سوى العمل
 لحساب الآخرين من أجل لقمة العيش .

(ج) الضبط المعيارى

يعتبر الضبط المعيارى من أكثر أساليب الضبط
 ذكاءً ودهاءً ، وهو يستمد شرعيته من خلال الالتزام الأخلاقى
 بأهداف التنظيم وقيم المهنة من جانب الأعضاء
 التنظميين على كافة المستويات . أن السمة الأساسية التى
 يتميز بها العاملين بتنظيم ما ، هى مشاركتهم الاجتماعية
 فى أنماط سلوكية وقيمية محددة والالتزام بهذه الأنماط .
 ويعمل التنظيم على تدعيم هذا الالتزام و تطويره بواسطة
 عمليات الاختيار و التطبيق الاحتماى والتعبئة
 و التدريب ، و غيرها من العمليات التى تعمل على ربط
 العامل بثقافة التنظيم . وبالتالى تزداد فرص قبول
 هؤلاء العمال لبناء التنظيم ونسق القيم والشرعية المرتبطة
 بعمليات العمل ، ومن ثم قبول الواقع المجتمعى و ما يرتبط
 به من أنساق للقيم والشرعية .

وعلى الرغم من انتشار
 الممارسات الحديثة للتوظيف و نظم الاختيار والتطبيق
 المستمدة من علوم النفس والاجتماع للمهن ، فإن التنفيذ
 الفعلى لعمليات الاختيار فى التنظيمات الرأسمالية ، قد
 أوضح وجود اهتمام ملحوظ بالانسجام الثقافى للمرشحين
 لوظيفة ماع قيم التنظيم الذى سيعملون به . بمعنى أن

(1) S. Farber, ' Material and Non-Material Work
 Incentives as ... , Op. Cit., P: 29.

الهدف الاساسى لعمليات الاختيار هو محاولة التحقق مسبقا
 أن هذا القادم الجديد سيرتبط مستقبلا بقيم وأهداف التنظيم
 وبالتالي بفلسفة الراسمالية وممارساتها . وقد لاحظ
 سوفر Sofer في دراسة له ، أن الإدارة العليا تحاول
 باستمرار " اقناع العمال بأهمية ما هو مطلوب منهم
 أن يفعلوه " وتعمل على تشجيع ارتباط الشخص
 بمهمته وبالتنظيم الذى يعمل فيه . وذلك بواسطة
 إجراءات التدريب ، والإشراف الشخصى من جانب الرؤساء
 وإجراءات الجماعة ، وإجراءات التقييم والاستشارة ، وعلى
 الشخص الذى يرتبط بالتنظيم وينوى الاستمرار فى أداء عمله
 به ، أن يكون مستعدا لقبول مثل هذه المؤثرات " (١)

وهكذا تعمل التنظيمات جاهدة لكى تضمن اتساق
 وانسجام العاملين القادمين مع ثقافة التنظيم وأنساق
 الشرعية والأهداف . وتحاول اقناعهم بالمواقف والاستجابات
 المناسبة طالما أصبحوا أعضاء بالتنظيم . ومع هذا ، فإن
 الدراسة الراهنة تؤكد على وجود علاقة قوية بين تلك
 الممارسات وما يرتبط بها من أساليب ضبطية ، ومكانة
 الفرد داخل التنظيم أو القوة المهنية للوظيفة التى
 يشغلها . فإذا كان العاملين بالمستويات الدنيا - سواء
 كانوا عمالا يدويين أم عمال ذوى ياقة بيضاء - يظفون
 لهذه العمليات المستمرة من التطبيع والتعبئة والتدريب
 بفرض تطوير التزام من جانبهم بأهداف التنظيم ، يمكن
 أن يعمل فى النهاية الى نوع من الإمتثال المتطرف الذى
 يعتبر " شكلا من أشكال غسيل المخ حيث يصبح على الأفراد

(1) C. Sofer, Men in Mid- Career Op. Cit., P: 325

أن يفكروا بطريقة فيقة للغاية فيما يتعلق بالمشاكل المتطابقة^(١) فان أعضاء التنظيم في المستويات العليا يخضعون لنوع آخر من الضبط المعيارى .

ان العاملين بالمستويات التنظيمية العليا يشعرون بالاشباع والرضا والتحدى والابداع فى وظائفهم ،ويستفيدون من الظروف العليا للعمل والامن الوظيفى الاطفال والمركز العالى والمشاركة فى صنع القرار الى جانب التحرر من الاشراف الصارم او النظام الدقيق ،وبالتالى فانهم يكونون اكثر التزاما باهداف التنظيم وممارساته ،بسل انهم يعملون على اخضاع مروضهم لمثل هذه الاهداف وتلك الممارسات.ان رجال الادارة والاعضاء القدامى فى التنظيمات وخصوصا الاعضاء المهنيين ،يلتزمون بفلسفة التنظيم التى تؤكد على أهمية نشاط ما أو قيمة هدف بعينه ،والتسبى تؤدي بالتالى الى تنسيق سلوكهم العملى . ان السممة العامة المميزة للاكاديميين والاطباء والمحامين ورجال الادارة القدامى و المتخصصين الفنيين وشاغلى الوظائف المدنية العليا وكبار البيروقراطيين فى الشركات والمؤسسات العامة ،هى قناعتهم التامة بأهمية نشاطهم التنظيمى ومسئوليتهم الشخصية للقيام بدورهم فى تحقيق الهدف المراد تحقيقه .

صحيح أنهم قد يختلفون فى مدى التزامهم ،بمعنى أنه قد يكون الواحد منهم اكثر اهتماما بالاهداف المهنية التى قد تكون معاملة للممارسات التنظيمية أو قريبة

(1) F.Kast & J. Rosenzweig, Organization and Management,Op. Cit., P: 452.

منها ، في حين يهتم شخص آخر بأهداف التنظيم الذي يعمل تبعاً له بشكل مباشر ، إلا أنهم يشتركون جميعاً في التزامهم بعدد من المبادئ و القواعد المعيارية التي تربطهم مباشرة بفلسفة التنظيم وممارساته العملية . ففي مجال الصحة مثلاً و الذي يعتبر أكثر المجالات مهنية في أي مجتمع من المجتمعات نجد أن " العديد من الرموز أو الصفات المطلوبة والفنية الصارمة ، وكثيراً من التنسيق غير الملائم الذي يميز الخدمات الصحية ، تكون مستمدة أساساً من تنظيمها المهني أكثر من خصائصها البيروقراطية^(١) . وهذا يعني أن الالتزام الأخلاقي من جانب الأطباء والمشتغلين بالمجال الصحي ، يستمد أساساً من التزامهم بقيم ومعايير المهنة ، وبالتالي يتم ضبطهم معيارياً أكثر من ضبطهم وفقاً للميكانيزمات البيروقراطية .

أما بالنسبة لرجال الإدارة العليا وكبار المنفذين والمديرين ، فإن ضبطهم معيارياً يقوم أساساً على التزامهم المباشر بأهداف التنظيم أكثر من استناده إلى النسق القيمي للمهنة . حيث يعمل التنظيم على " تعيين أولئك الموظفين الذين يتمتعون بمؤهلات فنية ومهنية تمكنهم من القيام بالمهام المختلفة التي تشكل حياة التنظيم ، ويوفر لهم حرية التصرف للقيام بها هو ضروري في إطار السياسات الأساسية والموجهات الإدارية^(٢) . وبالتالي فسان

(1) Eliot Freidson, Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care (New York: Atherton, 1970) P: 133.

(2) P. Blau & R. Schoenherr, The Structure of Organization ..., Op. Cit., P: 350 .

عمليات الاختيار و التعيين تعتبر هامة للغاية فى مسلسل هذه الظروف . ان " أحد الطرق التى يمكن ان تقلل الضبط الحريج هو... " شراء " عاملين لديهم قواعد معقدة راسخة فى نفوسهم . ونحن عموما نسمى هؤلاء الناس ، المهنيون وهم لديهم عددا كبيرا من القواعد مغروسة فى نفوسهم وهم يستحضرون هذه القواعد الى التنظيم ويمارسون اعمالهم وفقا لها دون الحاجة الى الرجوع الى مهاراتهم " (١)

و هكذا فان كبار رجال التنفيذ والادارة يمارسون اشكالا غفية من الضبط على رؤسهم وينشغلون بتعيينهم الميكانيزمات المناسبة للضبط التنظيمى . ومنذما ينجحون فى ذلك ، يكون المقابل هو تمتعهم بحرية التصرف وترايسد احتمالات استقلالهم الذاتى فى ممارسة العمل . ومع ذلك فاننى على وى تام بأن مثل هذه الحرية واحتمالات الاستقلال الذاتى تكون ظاهرة وليست حقيقية فى واقع الامر . فكلها مقيدة ومحددة تماما بالضوابط العميقة والذكية التى يفرضها اى خط مهنى فى الرأسمالية المعاصرة . فالاعضاء يتم تعيينهم وتدريبهم جيدا بدرجة تجعلهم يرتبطون بالاولويات التنظيمية والممارسات الرأسمالية عندما يتخذون قراراتهم . " للقرارات التى يتم اتخاذها ، بتعيين مراعاة " أو صنيها ان ترتبط بالمعايير التى يجب استخدامها فى التعامل مع موقف ما او مشكلة بعينها " (٢)

و على أية حال ، تعمل التنظيمات على تشجيع التزام اعضائها بمثل هذا النوع من الضبط المعيارى بواسطة

(1) C. Perrow, Complex Organisations..., Op. Cit., P: 27.

(2) A. Fox, A Sociology of Work in Industry, Op.Cit., P: 322.

نظام المكافاة المعمول به في التنظيمات الانتاحسية . فالمكافآت الادبية والمالية العالية التي يتلقاها كبار رجال الادارة والتنفيذ وقدامى المديرين ، تعمل على تشجيع هؤلاء العاملين على النظر الى بناء التنظيم و أهدافه باعتبارها أخلاقية وجديرة بالاهتمام . حيث أن التدريب المطول والمهارات المتخصصة تعمل على الارتباط بمبادئ أخلاقية عليا والتزام اكبر بأهداف التنظيم ^(١) . الا أن هذا الالتزام الاخلاقي لا يكفي وحده ما لم يتم منح الاعضاء مستويات معينة من المكافآت يعتبرونها مناسبة لاسهاماتهم التنظيمية الهامة وفترات التدريب الطويلة وخبراتهم المهنية .

و الضبط المعياري يعتبر من اكثر اشكال الضبط ذكاء وعمقا حيث يضمن امكانية الاعتماد على العاملين التنظيميين أنفسهم خاصة اذا لجأ التنظيم الى سياسات اشراء الوظيفة ومشاركة الاعفاء في لجان ادارية وغيرها من السياسات الراسمالية التي تحاول اخفاء حقيقة سيطرة راس المال على القوة العاملة . ولايهم هنا مدى تأثير التعديلات الفعلية التي أدخلتها مثل هذه السياسات على عمليات العمل ، حيث ان النية الحقيقية التي تكمن وراءها تتمثل في محاولتها تحقيق مستوى اكبر من الالتزام والامتثال من جانب العاملين في المستويات الدنيا ، وحل مشكلة الدافعية بواسطة الاشراء الزائف واضعاف انشاسف لروح الديمقراطية على العمل ، والحقيقة التي لا مبرر فيها هي أن " النمط الراسمالي للانتاج يتم بأنه تطلق بشكل متاصل ... و أن انحاء الديمقراطية الحقيقية يهدد بقائه و أن الادارات ومستشاريها من المتخصصين

(1) A . Fox, Beyon Contract...., Op. Cit., P: 30.

بالعلم الاجتماعى ، يكونون مفتقرون الى الحكمة اذا تجاهلوا هذا (وهم فى الحقيقة لا يتجاهلون هذا ففى الممارسة) . (١)

و يستطيع الراسماليون من خلال الخبط المعيسارى الاستعناء عن ممارسة قوتهم الطبقيه لكى يشبثوا وجودها ، فهي موجودة رغم عدم ممارستها ، وواضحة فى الممارسة الروتينيه للحياة اليومية فى الراسمالية المعاصرة . " فالجماعة التى تحظى بالافضلية ، تتمتع بقوة مؤسسية حتى وان لم يتخذ أمورها خطوات فعالة لممارسة القوة ، فالامور تسير على أى حال " (٢) وفقا لتلك الشرعية المتعلقة بالملكية الخاصة والسوق ، والتى تحدد ظروف المعيشة للناس واستخدام الموارد . وتعمل هذه الشرعية على تدعيم مصالح الراسماليين ، فهي تمنحهم القوة وتقوم باخضاعتها على رأس المال . . ولكن الدليل على تلك القوة لا يكمن فقط فى الحقيقة القائلة بأن الراسماليين يتخذون القرارات وانما توجد فى الحقيقة القائلة بأن القرارات التى يقومون هم والحكومة باتخاذها ، والممارسة المجردة للأعمال بدون اتخاذ قرار محدد ، لها دلائل عامة تتمثل فى القبول اليومى للملكية الخاصة وميكانيزمات السوق . فالقوة تكمن فى الممارسة الروتينيه ولتوحد فى الممارسة الملموسة للإدارة " (٣)

-
- (1) Theo Nichols, ' Management, Ideology and Practice', in : People and Work, an Open University course (Milton Keynes: Open University Press, 1976)P:18.
 (2) J.Westergaard & H. Resler, Class in a Capitalist Society, (Harmondsworth, Penguin, 1976)PP: 142-143.
 (3) Ibid., PP: 143 - 144 .

وهكذا ، فإنه مع تزايد معارضة العمال ومقاومتهم
للالسياب المباشرة للضبط وتزايد معدلات التغيب عن العمل
و التنقل الوظيفي وعمليات التباطؤ و غيرها ، فإن السيطرة
القهرية من خلال الضبط المباشر او البيروقراطي ، تصبح
أقل صلاحية ويتغير بالتالى توازن القوة وينتقل — من
السيطرة باستخدام القهر وتوجيه الاوامر الى السيطرة
باستخدام الهيمنة فى ضوء التوجهات المعيارية . وعندما
يزداد التمايز الوظيفي و التسللات الرشامية ، نجد
أن الامتثال والخضوع اللذان ينتحان عن استخدام
الميكانيزمات الآلية والبيروقراطية للضبط ، يجب اكماله
باتجاهات معيارية . وهذه الاتجاهات المعيارية تمثل سيطرة
باستخدام الهيمنة ، وتصبح شكلا للحياة وقاعدة اساسية
للسيطرة الراسمالية . ولكن ماذا عن تلك المقاومة
العمالية ؟ كيف تحدث ؟ وماهى الوسائل المضادة التى
يستخدمها المروسين فى مقاومة الضبط ؟ هذا ما سوف أتناوله
فى الفصل القادم .

(٢) الضبط فى مصانع الغزل والنسيج المصرية

نتائج الدراسة الميدانية

تستند تنهيمات العمل الإنتاجية فى أدائها لمهامها
المختلفة الى عمليتين متداخلتين هما التمايز والتنسيق
وقد أوضحت الدراسة فى الفصول السابقة أن التمايز
التنظيمي ينتج عن تقسيم القوة العاملة ، ويرتبط بتصميم
عملية العمل . كما اتفق على المستويين النظري والامبريقي
أن عمليات العمل الانتاجية تتميز بالتخصص وفعل مهمتهم
التصميم عن مهام التنفيذ و تعمل على اختزال حرية تصرف
العمال فى المستويات التنظيمية الدنيا .

ويتطلب التمايز التنظيمي نوعاً من التنسيق ، ويرتبط بالتنسيق نوعاً أو آخر من الضبط . فأي تنظيم من التنظيمين موضع الدراسة يتكون من عدد كبير من الجماعات المتخففة ابتداءً من البيروقراطيين والإداريين في المستويات العليا ورجال الإدارة الوسطى والدنيا والموظفين وعمال الخدمات الفنية والهندسية وعمال قطاعات الميانة والحركة ، وانتهاءً بعمال الانتاج و العاملين بالتغذية والتنظيف . وتنظم هذه التجمعات هرمياً في ضوء المركز والسلطة ، حيث يسيطر شاغلو المراكز العليا على شاغلي المراكز الأدنى في سلسلة من التدرجات الرئاسية ليجد العمال أنفسهم في قاع تلك السلسلة الطويلة للسيطرة والخضوع .

وإذا كان العمل الإنتاجي متميزاً فإنه يحتاج بالتالي إلى ضبط وتوجيه وإشراف ومراقبة لضمان توزيع كل الوظائف والمهام وتنفيذها . وتكمن ضرورة الضبط التنظيمي في ضمان أن يؤدي كل أعضاء التنظيم مهامهم المختلفة على مستوى ملائم من الكفاءة التنظيمية وقد ذكرت في الفصل السابق أن التجميعات المتخصصة للقوى العاملة ولعملية العمل تستهدف تحقيق هذا النوع من الضبط . وهكذا فإن تنظيم العملية الإنتاجية بما فيها من اختلافات وتعقيدات يركز على عملية الضبط التنظيمي ، والتي بواسطتها تقوم الإدارة بالسيطرة على نشاط العامل . وهذا يعني أن النسق الكلي للإنتاج يعتبر نسقاً عاماً للخوابط الإدارية التي تحاول تنظيم كمية ونوعية وتوزيع الجهد البشري .

و تتكون عملية الضبط من عدة ميكانيزمات متميزة ومتراكبة في ذات الوقت . وإذا كنت قد اشرت إلى أن تنظيم عملية العمل يعتبر في ذاته الميكانيزم الضبطي الرئيسي

فان هناك ميكانيزمات أخرى مساعدة اتفحت اهميتها خـلال الدراسة الاميريكية لمصانع القزل و النسيج المصرية وهى القواعد واللوائح التنظيمية ، الاشراف الرئاسى ، سجلات الأداة ، و نظم المكافآت والجزاءات . وفيما يلى عرضا للشواهد الواقعية التى تم التوصل اليها خلال تلك الدراسة .

(أ) القواعد واللوائح التنظيمية :

تستمد قواعد العمل واللوائح التنظيمية لشركة مصر العامرية من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، أما القواعد واللوائح المعمول بها فى الشركة العربية والمتحدة فتستمد من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ . وتوقع القواعد لضبط السلوك والسيطرة على عملية العمل ، ولتحقيق انسياب هادئ ودائم للموارد الانتاجية و الخدمات بين الاقسام التنظيمية . وتعتبر القواعد ، باعتبارها ميكانيزما بيروقراطيا للضبط ، من اكثر الوسائل ذيوفا فى تنفيذ الضبط القهرى على الكائنات البشرية ، وتتفوق على أى شكل آخر للضبط فى الدقة والتحديد وامكانية حساب النتائج والتنبؤ بها . وهكذا تمثل القواعد محاولات ادارية لتنسيق المواقف عندما يفتقر أعفاء التنظيم الى معرفة ملائمة بالاحداث و العمليات ، الى جانب أنها اساليب محكمة للتغلب على العناد أو الاجحام أو المقاومة من جانب القوة العاملة .

وولغا لهذه القواعد ، تضع كل شركة هيكل تنظيمي لها و كذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة و تحديد واجباتها ومسؤولياتها وشروط شغلها والاجر المقرر لها . ويعتمد الهيكل التنظيمي وجداول التوصيف والتقييم من مجلس الادارة . وللمجلس الادارة

أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي وفي الجداول المشارة إليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك . وفي كل الاحوال يشترط الالتزام بالنسبة المقررة للاجور الى رقم الانتساج أو رقم الاعمال . كما يقع مجلس الادارة القواعد والاجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة و أهدافها وذلك مع مراعاة المعايير التي يصدر بشأنها قرار من رئيس مجلس الوزراء . ويتم تقسيم وظائف كل شركة الى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية و النقل والندب والامارة ويكون شغل الوظائف عن طريق التعيين فيها أو الترقيسة أو النقل أو الندب أو الامارة اليها وذلك طبقا للقواعد والخطوط والاجراءات التي يضعها مجلس الادارة في هذا الشأن.

وفي الشركة العربية والمتحدة نحد أنه فيما عدا وظائف رئيس و أعضاء مجلس الادارة التي تشغل بقرار مسن رئيس مجلس الوزراء ، يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على ترشيح مجلس الادارة . ويكون التعيين في باقي الوظائف بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه (المادة ١٢ لقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨) . وتشير المادة ١٨ لهذا القانون الى أن العامل المعين لأول مرة يوفع تحت الاختبار لمدة لاتزيد عن ستة أشهر من تاريخ تطبيقه العمل وتقرر ملاحيته في خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذي يقرره مجلس الادارة ، ويستثنى من ذلك المعينون في الوظائف العليا . ولايجوز رفع العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة . وتعتبر الاقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها . فاذا اشتمل قرار التعيين على اكثر من عامل اعتبرت الاقدمية كمايلي : (١) اذا كان التعيين لأول مرة فتعدد الاقدمية بين المعينين بحسب

الاسبقية في أولوية التعيين (٢) اذا كان التعيين متضمناً ترقية لتعدد الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة (٣) اذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى تحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه (المادة ٢١ لقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨) .

وفي شركة مصر العامرية يعمل العامل وفقا لعقود عمل فردية يتعهد العمال بمقتضاها بالعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه . ويجب أن يكون عقد العمل شاملاً بالكتابة ومحروراً باللغة العربية من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب أن يتضمن على الأخص البيانات الآتية : (أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته ومحلقامته ومايلزم لاثبات شخصيته . (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد . (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها . فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وعده اثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ويعطى العامل ايضاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل مسنن أوراق وشهادات (المادة ٣٠ لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١) ولايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

وتؤكد المادة ١٣٣ لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أنه مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فـي شأن تنظيم و تشغيل العمال في المنشآت الصناعية ، لايجوز

تشغيل العامل تشغيلا فعلياً أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الاسبوع لاتدخل فيها الفترات المخفضة لتناول الطعام والراحة . ويجوز تخفيض ساعات العمل الى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الاعمال التى يقرر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب . وتؤكد المادة ١٣٤ لهذا القانون لئله يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لاتقل فى مجموعها عن ساعة ، ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

ورغم أن القانون ، واضح هنا فى ضرورة حصول العمال على فترة واحدة للراحة على الأقل خلال ساعات العمل اليومية إلا أن الممارسة الواقعية لشركتى الغزل والنسيج موضع الدراسة توضح أن العمال لا يحصلون على أوقات للراحة أو لتناول الطعام . فقد أوضحت فى الفصل السابق أن ٨١٫٧ ٪ من عينة الدراسة بالشركة العربية والمتحدة ، قد أكدوا أنهم لا يحصلون على وقت للراحة ، فى حين أكد ٧٥٫٨ ٪ ممن عينة الدراسة بشركة مصر الحامرية أنهم لا يحصلون على وقت للراحة أو لتناول الطعام . وبالتالي يخطر العمال السى تناول الطعام أمام الآلات التى يعملون عليها فى جو غير صحى على الاطلاق . وقد أكد لى بعض عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم عندما يعملون بالوردية الثالثة يجدون معظم أماكن بيع الطعام فى صالات العمل مغلقة بأمر من إدارة العلاقات العامة بالشركة . وبالتالي يقوم العاملون بالذهاب الى صالة العمل التى يوجد بها " كانتين " مفتوح لشراء طعامه ويتركه الآله التى يعمل عليها إلا أن العاملين بهذا الكانتين يقومون بتوفير طلبات عمال صالتهم أولاً وعلى الآخرين القادمين من صالة أخرى الانتظار . وبعد فترة يعود العامل الى صالته ليجد العديد من العيوب والاضطراب فى انتاج الآلة التى تركها دون مراقبته .

وتؤكد قواعد العمل في الشركتين على أن يقوم العامل بأداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وأن يؤدي العمل تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون و أنظمة العمل ، وأن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون . وأن يحافظ على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للشركة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد ، وأن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل ، وأن يحافظ على ممتلكات وأموال الشركة التي يعمل بها ومبانياتها .

وتشير المادة ٥٩ لقانون العمل المعمول به في شركة مصر العمالية الى أنه " على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية معدلاً عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للمواقع والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال . " وتطبق الشركة في ممارستها الفعلية هذه المادة من القانون ، وبينما كنت في حالة مصنع غزل رقم ٣ ألاحظ سير العمل و أقوم بمقابلة بعض عمال المصنع ، لاحظت وجود بيان معلق في مكان ظاهر عن الجزاءات التأديبية التي تم توقيعها على بعض عمال المصنع مثل (١) مجازاة عدد من العاملين لعدم حضورهم أيام الجمع .

- (٢) خصم ٢٠ جنيه اضرار لاصابة ملك سندر ماكينة الكمررد
يوم ٨٨ / ٢ / ٦
- (٣) مجازاة عامل غزل بالوردية الثانية وذلك بسبب وحسود
اسطوانة معابة يبين طرقات الماكينات التي يعمل عليها
يوم ٨٨ / ٢ / ٢
- (٤) مجازاة عامل غزل بالوردية الثانية بخم حافز الوردية
بالاضافة الى خصم يومين وذلك لسوء سلوكه مع رؤسائه
يوم ٨٨/٣/٤
- (٥) تنبيه : على جميع عمال انتاج الغزل بالوردية
الثلاث ، عند اضرار أى بنز كاوتش بالغزل يتم خصم خمسة
جنيهاً من العامل المسئول من هذه الاضرار و اذا تكرر
الاضرار يتم مضاعفة الجزاء .
- وقد كان البيان مبدئياً عليه من جانب ادارة المصنع ، و أننا
أعتقد أن الادارة بمثل هذا الاجراء تحاول احكام سيطرتها
على عملية العمل وسلوك العامل ، خاصة اذا علمنا مدى
حرص العامل على ألا يخصم من أجره شيئاً ، وهو الاجر الذى لا يكفى
لدى الحاجات الاساسية للعامل وأسرته .
- وتحدد قواعد العمل بداية ونهاية أجور الوظائف بكل
درجة وظيفية . وتؤدى الاجور فى أحد أيام العمل وفى مكانه
مع مراعاة الاحكام التالية :
- (أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل
فى الشهر .
- (ب) اذا كان الاجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على
اسبوعين وجب أن يعمل العامل كل اسبوع على دفعته
تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل و أن يؤدى لسنه
بأى الاجر خلال الاسبوع التالى لتطعيم ما كلف به .
- (ج) فى غير ما ذكر من الاحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم

مرة كل اسبوع على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل اسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك " المادة ٢٤ لقانون العمل رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١) . وعلى أية حال فإن نظام دفع الاجور في الشركتين يتم كل اسبوعين لبعض العمال، و كل شهر لبقية العمال والهيئات الادارية بهما .

و في الشركة العربية والمتحدة يقوم مجلس الادارة في ختام كل سنة مالية بتقرير مبدأ استحقاق العاملين العالوة الدورية او مدم استحقاقها وذلك في ضوء المركز المالي وما تحقق من أهداف كما يجوز للمجلس أن يقرر استحقاق نسبة من العالوة الدورية وفي هذه الحالة لايجوز ان تزيد النسبة المستحقة من العالوة في الوظائف العليا عنها في وظائف الدرجات الأدنى ، ويجب في جميع الاحوال أن يعتمد قرار مجلس الادارة من الجمعية العمومية للشركة . وتستحق العالوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة مسن تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العالوة الدورية السابقة . ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العالوة في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ اعادة التعيين ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العالوة الدورية . ويصدر بمنح العالوة قرار من رئيس مجلس الادارة .

و تحدد قواعد العمل الاحازات المقررة للعمال في ضوء الفوايط والاجراءات التي ينفذها مجلس الادارة . ففسي شركة مصر العامرية تكون مدة الاجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزداد الى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الاجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين ، وتقتصر الاجازة

السوية في السنة الاولى من خدمة العامل الى خمسة عشر يوما ولايمنحها الا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل . ونفس البنود السابقة تنطبق على نظام الاجازات السنوية بالشركة العربية والمتحدة فيما عدا مدة الاحازة السنوية لمن تجاوز الخمسين من العاملين حيث ترتفع تلك المدة الى ٥٥ يوما .

و للعامل في شركة مصر العامرية أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحتسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المتررة للعامل . أما في الشركة العربية والمتحدة ، للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب طارئ ، يتعذر معه طلب الحصول على أية اجازة أخرى لمدة سبعة أيام خلال السنة بأحر كامل ، ولا تحتسب الاحازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة له . وعلى أية حال فان مواعيد الاجازات الاعتيادية يتم تحديدها حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . وفي الشركة العربية والمتحدة يستطيع العامل أن يحتفظ برصيد اجازات الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحمل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له من تلك السنة .

و هكذا تظهر القواعد التنظيمية باعتبارها مبادئها فبطها يعمل على تحقيق الاتساق التنظيمي في عمليات العمل واحكام ضبطه على سلوك العمال ونشاطهم أثناء تأديتهم لمهامهم العملية . وطالما يوجد عمال خاضعين ومروءين يحاولون مقاومة سيطرة الادارة وزيادة نطاق حرية التصرف

الممنوح لهم وبالتالي زيادة قوتهم التنظيمية ،ومحاولات الادارة لاحكام سيطرتها على نشاط العمال ضمن عملية عمل محددة بدقة ،وتقليل التقلبات التي يمكن أن تحدث لو زادت حرية التعرف الممنوحة للعمال ،فإن الادارة تعمل باستمرار على وضع القواعد وفرض العمل وفقا لها . وتتضمن القواعد بالضرورة درجة أو أخرى من الفوضى ،وترتبط بشكل معقد بالاحداث الفعلية والسلوك الواقعي . وكل القواعد تتطلب درجة من التفسير والمعرفة مما يؤدي الى اطلاق يد الادارة في الاستفادة من تلك القواعد لمصلحة العمل قبل مصالح العمال وبالتالي تتعرض القواعد باستمرار الى التفسيرات والتعديلات من جانب رجال الادارة .

(ب) الضبط بواسطة المشرفين

عكس مشرفو الخط الاول في شركتي الغزل والنسيج موقع الدراسة خلال المقابلات الحرة التي تمت مع البعض منهم شعورا عاما مؤداه أن مكانتهم وسلطتهم باعتبارهم أجهزة للضبط كانت متدهورة بمدة عامة . ويشعرون بوجود هوة كبيرة بينهم وبين الادارة العليا . كما أن الادارة لا تهتم بمشكلاتهم الخاصة الاهتمام الكافي ،كما أكدوا أن الكثير من العمال لا يهتمون بتحذيراتهم ويرون أنهم فعلا مثلهم وبالتالي فإن سخط المشرفون على الادارة العليا يحول دون أن يكونوا اجهزة نشطة للضبط . وهكذا تقل أهمية دور المشرفين في تحقيق الضبط طالما ان نسبة تعميم عمليات العمل فسي مصانع الغزل والنسيج قد استبعدهم من المشاركة الايجابية في تخطيط الانتاج او في الضبط الفعال لعملية العمل .

أما ادعان المشرفين للقيام بدورهم كعناصر للضبط،

فيمكن تفسيره في ضوء محاولاتهم ضمان الوصول الى معدلات الانتاج اليومية التي تحددها الادارة ، وليس في ضوء محاولاتهم دعم النظام او تحقيق السيطرة على العمال . حيث أن معدلات الانتاج المنخفضة تؤثر على أجورهم ومكآآتهم الشهرية . وينطلق المشرفون في ممارستهم الفعلية للضبط من ايمانهم العميق بأن العمال يحاولون تجنب بذل الجهد وآداء العمل ، ولذلك كانوا يرون أن استخدام سياسة " الجزرة والعصا " يمكن أن تؤدي الى اقناع العمال بأن يكونوا على مستوى المسؤولية . وسوف أحاول الآن عرض آراء العمال حول دور المشرفين والملاحظين في ضبط العمل .

لقد اكّد ٩٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٩٫٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة بأن المشرفين في المصانع التي يعملون بها يهتمون بمراقبة عملهم . كما تبين أن المشرفين يحرصون على ألا يبدد العمال الوقت أثناء وردية العمل وفقا لتاكيد ٩١٫٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٩٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة . ويتم ذلك من خلال منع العامل من التحدث مع عامل آخر و منع تجمعات العمال حول الآلات أو في طرقات صالات العمل . كما أن المشرفون كثيرا ماكانوا يرفضون التعرّيج للعمال بالذهاب الى الاماكن المخصصة للتدخين أو الذهاب الى اماكن بيع الطعام .

واكّد ٨٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٩٫٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة بأن المشرفين يقومون بانذار العمال الذين يتروكون مكان عملهم كثيرا . ولذلك عندما وجهت السؤال التالي للعمال " لايهتم أحد في هذا

المصنع اذا ترك العامل الآلة التى يعمل عليها فترة مسن الوقت " كانت عدم موافقتهم على هذا الرأى بنسبة ٩٤ر٢ ٪ فى شركة مصر العامرية ، و٩١ر٧ ٪ فى الشركة العربية - والمتحدة . وهذا يؤكد أن الادارة فى هذه المصانع صارمة جدا فى اقرار النظام واحكام السيطرة على العملية الفعلية للإنتاج وقد اكد هذا الرأى ٧٩ر٢ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٨ر٣ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة .

و اذا كان المشرفون يهتمون بمراقبة العمال أثناء وديات العمل ، فإن الادارة ممثلة فى مديري المصانع تقوم باتخاذ اجراءات رادعة ضد العمال الذين يتواحدون فئسى أقسام غير التى يعملون بها حيث اكد هذا الرأى ٩٤ر٢ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٩٣ر٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة . وقد شعر العمال أن الادارة تهتم فى المحل الاول بزيادة الإنتاج ولا تهتم بحل مشكلاتهم او تحسين ظروف العمل او تحسين أجورهم او الاهتمام بهم باعتبارهم اساس عملية العمل ، فقد اكد ٦٧ر٢ ٪ فى شركة مصر العامرية و ٥٣ر٢ ٪ فئسى الشركة العربية والمتحدة ان الادارة لاتهتم بحل مشاكل العمال .

وهكذا يعاني العمال من مسؤوليات العمل وأعبائه فى الاقسام الانتاجية التى يعملون بها فى الشركة العربية والمتحدة ، حيث اكد ٦٢ر٢ ٪ من عمال تلك الشركة بوجود شكاوى كثيرة حول مسؤوليات العمل فى أقسامهم الانتاجية . فى حين اكد ذلك ٤٢ر٢ ٪ فقط من عمال شركة مصر العامرية . وأعتقد أن تفسير ذلك هو وجود النظام الالى الحديث الذى تتمتع به شركة مصر العامرية و بالتالى فان العمال لا يبذلون جهدا كبيرا خلال ساعات العمل طالما أن الآلات تقوم

بالدور الاكبر فى عملية الانتاج ،هذا يعكس النظام الالىسى المعمول به فى الشركة العربية والمتحدة والذي يوجد منذ نشأة الشركة فى عام ١٩٤٥ . ويترتب على ذلك أن ٧٢٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة مقابل ٤٢٪ من عمال شركة مصر العامرية ،يؤكدون ان مسئوليات العمل الملقاة على عاتقهم كبيرة لدرجة أنهم لايجدون وقتا للراحة أو"للتدخين" ويترتب على ذلك أيضا أن ١٧٪ من عمال شركة مصر العامرية فى مقابل ٤٧٪ من عمال الشركة العربية المتحدة ،يؤكدون أن المشرفون لايمنعون العامل من الذهاب الى "الكانتينين" لشراء لوازمه الشخصية .

وعلى أية حال فان الشواهد الواقعية للنتائج السابقة توفى أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين شركة مصر العامرية باعتبارها شركة استثمارية تعمل وفق قوانين القطاع الخاص ،وبين الشركة العربية والمتحدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام . ويمكن زيادة فى الايضاح أن تلخص تلك النتائج فى الشكل التالى الذى يوضح الاتجاه العام للضغط بواسطة المشرفين فى شركات الغزل والنسيج .

شكل رقم (٣)

الضبط بواسطة الاشراف في شركات الغزل والنسيج

العربية والمتحدة		مصر العامة		
غير موافق	موافق	غير موافق	موافق	
١٠٨	٨٩٢	٥	٩٥	(١) يهتم المشرفون في هذا المصنع بأن يؤدي العمال أعمالهم كما يجب .
١٠	٩٠	٨٣	٩١٧	(٢) يهتم المشرفون في هذا المصنع بالقيام العمال بتبديد الوقت أثناء وردية العمل .
٨٩٢	١٠٨	٨٧٥	١٢٥	(٣) لا يهتم المشرفون بانذار العمال الذين يتركون مكان عملهم كثيراً .
٢١٧	٧٨٣	٢٠٨	٧٩٢	(٤) الادارة في هذا المصنع صارمة جداً في اقراء النظام .
٩٣٢	٦٧	٩٤٢	٥٨	(٥) لاتأخذ الادارة اي اجراء ضد العمال الذين يتواجدون في اقسام غير التي يعملون بها .
٧٥	٦٢٥	٥٧٥	٤٢٥	(٦) توجد شكاوى كثيرة حول أعباء العمل ومسئولياته في هذا القسم .
٢٦٧	٧٣٢	٤٥٨	٥٤٢	(٧) مسئوليات العمل في هذا المصنع كبيرة لدرجة أن العمال لا يجدون وقتاً للراحة وحتى "التدخين" .
٥٢٥	٤٧٥	٤٨٣	٥١٧	(٨) لا أحد يمنع العامل من الذهاب الى " الكانتين" لشراطوازمه الشخصية .

كما أوضحت التحليلات الاحصائية أنه لا توجد أي نسبة فروق ذات دلالة في علاقة الضبط الاشرافى بنوع العامل أو عمره أو مستواه التعليمي أو القسم الذي يعمل به أو خبرته في شركة مصر العامرية ، وكذلك في الشركة العربية والمتحدة رغم وجود استثناءات بسيطة للغاية لا تؤثر على الاتجاه العام للضبط الاشرافى بها . وهذا يعنى أن الادارة فئسى الشركتين لاترفع في اعتبارها نوع العامل أو مستواه العلمى أو سنوات خدمته في محاولاتها احكام سيطرتها على العمىل وضبط سلوك العمال .

و يشعر العمال بظلم رؤسائهم لهم حيث اكسد ٧٥٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٦١٫٧٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن رؤسائهم في العمل قد ظلمهم مرة على الاقل خلال عملهم بالشركة وذلك اما بتكليف العامل بعمل فوق طاقتة أو توقيع جزاء أو حرمان من مكافأة دون سبب واضح ، أو تأنيب العامل وتعنيفه أمام زملائه . وتتفاوت ردود أفعال العمال تجاه ظلم رؤسائهم بين السلبية والايجابية . فقد أكسد ٤٣٫٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٦٧٫٤٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم لايفعلون شيئاً لرد هذا الظلم منهم . كما أكد ٦٧٫٦ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٤٢٫٤٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم يقومون بتنفيذ ماأمر به رؤسائهم دون أية مناقشة وهم يرون أن عسىدم تنفيذ أوامره سوف يزيد من ظلمه لهم . وقد اكسد لى أحسد عمال النسيج بالشركة العربية انه تقدم ذات مرة بشكوى الى مدير مصنعه يشكو فيها من رؤسائه ، فقام المدير باحضار الاخير الذى اكسد ان العامل مشاغب ولايطيع الاوامر مما أدى بالمدير الى توقيع جزاء خصم يوم للعامل . أما ردود الفعل

الإيجابية فتتمثل في أن ٢٣,٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ١٠,٩ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يقومون بتقديم تظلم للإدارة ،في حين أن ١٦,٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٢,٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة تتمثل ردود أفعالهم في عدم الاجادة في العمل واتلاف المنتج ،كما أكد ١٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ١٥,٢ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة أنهم يعارضون رؤسائهم ولا يفعلون ما يأمرهم بفعله . وهكذا ،فإن ردود الفعل الإيجابية من جانب العمال تجاه ضبط رؤسائهم تؤيد فرضية الدراسة التي مؤداها أن الضبط يولد المقاومة ،وهي الفرضية التي سوف أوضحها تفصيليا في الفصل القادم . أما الشيء الذي أود التأكيد عليه هنا فهو أن هذا الانحياز بالظلم و تلك الردود للفعل العمالية تمثل اتحافا عاما بين العمال في كل شركة من شركتي الدراسة ،حيث لم توضح النتائج أية فروق ذات دلالة احصائية بين العمال من حيث نوعهم او القسم الذي يعملون فيه أو خبرتهم العملية في شركة مصر العامرية أو في الشركة العربية والمتحدة .

وقد اكد لي بعض عمال الشركة العربية والمتحدة في أحد أقسام النسيج بالشركة أنه يوجد صراع بين رئيس القسم ورئيس الوردية ،حيث يحاول رئيس القسم فرض سيطرته على رئيس الوردية . ولكل من الرئيسين جماعة خاصة من العمال " المحسوبية " - يحاول ان يريحهم في العمل على حساب بقية العمال في القسم مما يؤدي الى تدمير بعض العمال وعدم الاجادة في العمل مما يؤدي في النهاية الى خفض الانتاج ،مما يؤدي الى زيادة حدة الصراع بين رئيس القسم ورئيس الوردية . كما اكد البعض الآخر من العمال بأنه يوجد مرور ليلي في الوردية الثالثة وهو ما يطلق عليه " المرور

الادارى " حيث يقوم أحد رجال الادارة بالمرور على مصالات
 الاقسام والمصانع المختلفة لتفقد سير العمل ، ويرى العمال
 أنه من المفترض أن يقوم رجل الادارة هذا بدخول كل صالسة
 عمل لتفقد عمل العمال وليتأكد من أن جميع الآلات تقسوم
 بآداء العمل ، الا أنه لايفعل ذلك و يففل ان يمرر على
 على " الكانتين " ليأخذ اسماء العمال الذين يتواجدون
 فيه وقت مروره ويوقع عليهم الجزاء . وهم يرون أنه ممن
 الافضل أن يكون المرور " فنيا " وليس " اداريا " بمعنى
 أن يقوم أحد رجال الصيانة أو احد الفنيين بالمرور الليلي
 لانه على دراية بجميع أنواع الآلات ولديه الاستعداد لاصلاحها
 وهو ما لايتوفر لرجل الادارة .

(ج) مجالات الاداء :

يضع مجلس ادارة كل شركة من شركتى الدراسة ، نظاما
 يكفل قياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع
 طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها ويتسم
 قياس الاداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة
 قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع
 السجلات والبيانات التى تعدها الشركة لهذا الغرض . ويعتبر
 الاداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسا لقياس كفاية
 الاداء وقد حدد القانون المعمول به فى شركات القطاع العام
 او الاستثمارى تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو كفاة أو ضعيف
 كما يضع المجلس نظاما يتضمن تحديد الاجراءات التى تتبع
 فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتكلم منها .

وتقوم الادارة باخطار العامل الذى يرى رؤسائه
 أن مستوى ادائه ضعيف بأوجه الضعف فى هذا الاداء كتابة
 وذلك قبل نهاية الفترة التى يوقع عنها تقرير الكفاية .

وفى الشركة العربية والمتحدة يتم اعلان العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة بتظلمه تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركا فى وضع التقرير، وعضو تختاره اللجنة النقابية بقرار من مجلس الإدارة على أن تفعل اللجنة فى هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ويكون قرارها نهائيا . ولايعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء مهلة التظلم أو البت فيه .

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير سوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية التى يقرر مجلس الإدارة صرفها ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير . اما العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليين سان بمرتبة ضعيف ، فيعزى أمره على لجنة شئون العاملين فسادا تبين لها من فحص حالته انه اكثر ملازمة للقيام بوظيفة أخرى من مستواها قررت نقله اليها . اما اذا تبين للجنة أنه غير صالح للعامل فى أى وظيفة من مستواها بطريقة مرضية ، اقترحت فعله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة وترفع اللجنة تقريرها الى رئيس مجلس الإدارة لاعتماده ، فإذا لم يعتمده أعاده للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل .

وعلى أية حال ، فان الدراسة الراهنة ترى أن " القياس " يعنى " الخطب " فعندما يكون لدى الإدارة العليا معلومات كمية عن أداء العمال فى مختلف اقسام المصانع ، يستطيع القاشمون على هذه الإدارة الربط بين هذه المعلومات ونوزع المكافآت التنظيمية او توقيع الجزاءات والعقوبات التى تبدأ بالحرمان من العلاوة الدورية وتنتهى بالفصل النهائى

من الخدمة . وقد أوضحت الشواهد الواقعية للدراسة أن
٨٧٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٩٠٪ من ميسال
الشركة العربية والمتحدة على علم بأنه توجد سجلات لقياس
أداء العمال في المصانع .

وعند سؤال العمال من فائدة هذه السجلات في نظرهم
أكد ٢١٩٪ من عمال شركة مصر العامرية في مقابل ٢٥٪ من
عمال الشركة العربية والمتحدة أنها تعمل على زيادة الانتاج
في المصنع ، أى أنها أداة لضبط الانتاج . في حين أكد
٣٢٩٪ من عمال شركة مصر العامرية في مقابل ٣٠٦٪ من
عمال الشركة العربية والمتحدة ، أن سجلات قياس أداء الافراد
تؤدي الى تسهيل عملية الاشراف على العمال ، أى أنها أداة
لضبط العمال أيضا . كما أكد ١٤٣٪ من عمال شركة مصر
العامرية و ١٥٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة
أن وجود سجلات الاداء تؤدي الى زيادة المنافسة بين العمال
حيث يدخل كل عامل مع كل عامل آخر في عملية تنافس فسي
أداء العمل للحصول على أعلى تقدير للكفاءة يكفل له الحصول
على العلووة الدورية والترقية .

ويرى الكثير من عمال الشركتين أن العمل وفق تلك
التقارير السنوية التي تقدم للإدارة العليا ، تفتح أبواب
النفاق ومحاولات استرضاء رؤساء العمل من جانب بعض العمال
الذين لا يؤدون أعمالهم بجدية . ويشعر العمال بالمرارة لأن
مثل أولئك العمال هم الذين يحملون باستمرار على أعلى
تقديرات الكفاءة . وقد أكد ١٩٪ من عمال شركة مصر
العامرية في مقابل ٢٠٪ من عمال الشركة العربية المتحدة
أن وجود سجلات لقياس أداء العمال يمكن الإدارة من تغيير
نظام العمل عندما تقتضى مصلحة العمل مثل هذا التغيير

في حين أكد ١١٤٪ من عمال شركة مصر العامرية في مقابل ١٩٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن وجود مثل هذه السجلات يؤدي الى تحسين العلاقة بين المشرفين والعمال طالما أن أى فعل يقوم به العامل أو أى تصرف مع رئيسه سوف يسجل عليه ويؤثر على مكافاته وترقياته . ولم تكشف الشواهد الواقعية عن وجود أية فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بدور سجلات الاداء بالنوع والمستوى التعليمي والمهنة والخبرة في شركة مصر العامرية وفي الشركة العربية والمتحدة .

وهكذا فان هذا النمط لتقييم اداء العمل يطور شكلا حديدا للضغط ، حيث أن معرفة العامل أن رئيسه سوف يعرف كمية الانتاج التى قام بانتاجها خلال ساعات العمل اليومية وسوف يقوم بتقييم اداؤه وفقا لذلك ، تحفز العامل على اداء مهام عمله بشكل أسرع . وهذا هو الذى يعتبر الوظيفة الاساسية لسجلات قياس الاداء في شركات الغزل والنسيج . ورغم ذلك فان استخدام هذه السجلات قد يسبب أيضا انخفاضا وتفاوتا في حجم التعاون بين العمال وزيادة روح المنافسة داخل صالات العمل واقسامه .

(د) المكافآت والجزاءات

تعتبر نظم المكافآت والجزاءات من أقوى ميكانيزمات الضغط في شركات الغزل والنسيج المصرية . وقد انقسم أن الادارة في شركتي مصر العامرية والعربية والمتحدة تمارس ضيظها على العمال من خلال أنواع مختلفة من الحوافز والمكافآت والجزاءات ، فالادارة تستخدم نظام الحوافز والمكافآت او نظام الجزاءات لدفع العامل الى الامتثال لوامر رؤسائه و الخفوع لقرارات الادارة ومحاولة تحقيق معدلات الانتاج التى يحددها له رؤسائه ، وبالتالي تتحقق

سيطرة الإدارة على عملية العمل وضبط سلوك العمال .والإدارة
استخدامها لنظام المكافآت والجزاءات تمارس قهرا اقتصاديا
على العامل لإجباره على العمل لانتاج الفائض وتحقيق
التراكم الاقتصادي .

ويعمل العمال في شركة مصر العامرية والشركة
العربية والمتحدة وفقا لنظام العمل بالانتاج.حيث يتفهم
هذا النظام معدلات الاداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل
والاجر المقابل لها وحساب الزيادة في هذا الاجر عند زيادة
الانتاج من المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية
الاجر المقرر للوظيفة . وهكذا تقوم الادارة بتحديد متوسط
انتاج يومي للعامل الى جانب متوسط انتاج كل خمسة عشر
يوما ،وعندما يحقق العامل معدل الانتاج المطلوب منحه
في تلك المدة ،تدفع له الادارة حوالي ١٥ ٪ من مرتبة مضافا
الى مرتبه من تلك المدة . أما عندما لا يحقق العامل ذلك
المعدل فان رئيس القسم أو رئيس الوردية يوقع عليه الجزاء
حتى لو كان سبب ضعف الانتاج فنيا بمعنى عيب في الآلية
او عيب في الخامة . ويقوم رؤساء العمال بتوقيع الجزاء
على العمال لحفظ حقهم في المكافآت الشهرية .

وعندما يخع مجلس الادارة نظاما للحوافز المادية
على اختلافها ،فانه يفعل ذلك ليكفل تحقيق أهداف الشركة
و تحقيق زيادة الانتاج استنادا الى معدلات قياسية للاداء
و الانتاج . ويمكن لرئيس مجلس الادارة تقرير مكافأة
تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات أو أعمالا تساعد على
تحسين طرق العمل او رفع كفاءة الاداء او توفير في النفقات
ويمكن أن تمنح تلك العلاوة التشجيعية الى قيمة الصلاوة
الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز الاجر المقرر للوظيفة .

مع الأخذ في الاعتبار ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين ، وألا يزيد عدد العمال الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠ ٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة . ولا يمنح منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

ووفقا لنظام التسلسلات الرئاسية المعمول به في شركتي الغزل والنسيج ، فإنه كلما ارتقى الشخص في السلم الوظيفي الهرمي ، كلما اختلف نمط مكافآته ومقدارها . والاختلاف بين المكافآت التي يتمتع بها أعضاء الشركة في المستويات العليا ، والعمال في المستويات الدنيا لا يحتاج مناقشة فهو واضح تماما ، كما أنه يوجد فروقا هائلة في الدخل بين العاملين في الشركات ، مما يشكل أوضاعا استغرافية لعمال الإنتاج وغيرهم من عمال المستويات الدنيا الذين يعتبرون الأساس الفعلي لعمليات الإنتاج . ويحمل مدير و الإدارات ورؤساء القطاعات على مكافآتهم داخل ما يطلق عليه " الظروف المغلفة " وهو تعبير يطلقه العمال على الأسلوب الذي يحمل به كبار رجال الإدارة على مكافآتهم وهو يرمز إلى ضخامة قيمة المكافأة بالقياس إلى القيمة المتدنية لمكافآتهم . أما مكافآت رجال الإدارة الوسطى مثل رؤساء الأقسام ورؤساء الورديات ورؤساء العمال والعرفين وغيرهم من ملاحظي الخط الأول ، فيتم توزيعها بمعرفة المدير المسؤول حيث أنه يتسلم مبلغا محددا من مجلس الإدارة يقوم بتوزيعه حسب تقييمه الشخصي لأولئك الأفراد . وقد قال لي أحد العمال في شركة مصر العامرية " أنه من السهل جدا أن يحمل رئيسه في العمل على المكافأة ومن الصعب أن يوقع عليه جزاء . أما العامل فإنه من السهل جدا أن يوقع عليه الجزاء ولكن من الصعب أن يحمل على مكافأة " .

أما الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بشركتي الغزل والنسيج فقد حددتها قوانين العمل كما يلي :

- (١) الانذار .
 - (٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
 - (٣) الخصم من الاجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ولا يجوز ان يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الاجر شهريا بعد الجزء الجائر الحجز عليه او التنازل عنه قانونا .
 - (٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
 - (٥) الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الاجر .
 - (٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .
 - (٧) خفض الاجر في حدود علاوة .
 - (٨) خفض الى وظيفة في الدرجة الاولى مباشرة .
 - (٩) خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الاجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .
 - (١٠) الاحالة الى المعاش .
 - (١١) الفصل من الخدمة .
- أما بالنسبة لشاغلي الوظائف الادارية العليا فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

- (١) التنبيه .
 - (٢) اللوم .
 - (٣) الاحالة الى المعاش .
 - (٤) الفصل من الخدمة .
- كما يختلف العمال في المستويات الدنيا من شاغلي المستويات العليا من حيث المكافآت ، فلنهم يختلفون أيضا من حيث الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها عليهم .

ولا يجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا . ومع ذلك يجوز بالنسبة الى جزائي الانذار و الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز

ثلاثة أيام والوقوف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستعواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونة في المحضر الذى يحوى الحزاء . كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقف تأديبيا عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة على الايقطع من أجره وفاء للغرامات اكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد أو أن يوقف مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد . ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ شهود المخالفة باكثر من ثلاثين يوما بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وباكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين .

وإذا تسبب العامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات تملكها الشركة أو كانت فى مهندسته وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك . وللادارة بعد اجراء التحقيق واخطار العامل أن تبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على الايزيد مايقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد . وتؤكد المادة ٨٨ لقانون العمل رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أنه لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات التالية :

- (١) ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الاخر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة .
- (٢) ستة أشهر فى حالة الخصم من الاخر أو الوقف عن العمل لمدة احدى عشر يوما الى خمسة عشر يوما
- (٣) تسعة أشهر فى حالة الخصم من الاخر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتغل من ثلاثين يوما .

سنة في حالة الخصم من الآخر أو الوفاء عن العميل
مدة تزيد على ثلاثين يوماً أو في حالة توقيع جـزاء
خلفى الإجر .

مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل
العلاوة أو الحرمان من نعلها . وتحسب فترات التأجيل
المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في
فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

ويعتبر العمل من الخدمة أقصى جزاء يمكن توقيمه
على العامل . ويفعل العامل من عمله إذا لم يراع التعليمات
اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم انذاره كتابة
بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر
أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية باعتباره عاملاً
في الشركة . أو إذا وقع من العامل اعتداء على المدير
المشول أو إذا وقع منه اعتداء حسيب على أحد رؤساء العمل
اشناء العمل أو بسببه . أما بالنسبة لعقوبة العمل نتيجة
لتغيب العامل فتختلف من حيث عدد أيام الغياب التي يترتب
عليها العمل في كل من شركة مصر العامرية باعتبارها شركة
استثمارية ، والشركة العربية والمتحدة باعتبارها احسدى
شركات القطاع العام .

ففي شركة مصر العامرية ، يفعل العامل إذا تغيب بدون
سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة
أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفعل انذار
كتابي من الإدارة للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحالة
الاولى و انقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية . أما في
الشركة العربية والمتحدة ، فيتم فعل العامل إذا انقطع عن
عمله بغير إذن قبله جهة الادارة أكثر من ثلاثين يوماً
غير متصلة في السنة الواحدة وتعتبر خدمته منتهية في هذه

الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة ، او اذا انقطع
عن عمله بغير اذن اكثر من خمسة عشر يوما متتالية مالم
يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه
كان بعذر مقبول ، وفى هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الادارة
او من يفوضه أن يقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع
اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك و الا وجب حرمانه
من أجره عن هذه المدة . فاذا لم يقدم العامل اسبابا
تبرر انقطاعه عن العمل أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت
خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

أما بالنسبة للتطبيق العلمى للوائح والمكافآت
والجزاءات بشركتى الفزل والنسيج ، فقد اكد ٧٩ر٢ من عمال
شركة مصر العامرية ، و٧٢ر٢ من عمال الشركة العربية والمتحدة
بانه توجد مجالس تحقيق يتم تشكيلها من قبل الادارة للتحقيق
مع العمال المخالفين قبل توقيع الجزاءات التأديبية
عليهم . وقد ذكر مر ٢٧ ل من عمال شركة مصر العامرية
و ٢٠ ل من عمال الشركة العربية والمتحدة أنه قد تم انذارهم
ولفت نظرهم من جانب رئيسهم فى العمل بسبب تناولهم الطعام
أثناء العمل . فى حين اكد ١٦ر٧ ل و ٦ر٧ ل من عمال
الشركتين على التوالى أنهم لم يتناولوا الطعام قط أثناء
تأديبتهم العمل ، أما الذين اكدوا انهم يتناولون الطعام
أثناء العمل ولم يقم رئيسهم فى العمل بانذارهم فلقد
بلغت نسبتهم المئوية ٨٥ ل فى شركة مصر العامرية لى
مقابل ٧٢ر٣ ل فى الشركة العربية والمتحدة . وهكذا يتفصح
أن رؤساء العمال لا يقومون بانذار من يتناول الطعام أثناء
العمل طالما أنه لا توجد فترات للراحة أثناء ساعات العمل
اليومية الا بالنسبة لعاملات الملابس الجاهزة فى شركة مصر
العامرية . حيث اتضح ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية

في علاقة جزاء تناول الطعام على الآله بالنوع والقسم في شركة مصر العامرية فقد أكد أنه لم يتناول الطعام أبداً وهم يعملون حيث يوجد فترة راحة قدرها نصف ساعة لتناول الطعام . في حين لم تكشف الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية بمحدد هذه العلاقة في الشركة العربية والمتحدة .

وفي سؤال العمال عن تصرف الإدارة في حالة عسدم امتثال أحد العمال لتوجيهات أحد رؤسائه في العمل ، أكد ٧٤٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنها توقع عليه الجزاء الملازم للمخالفة . كما أكد ٢٠٪ من عمال شركة مصر العامرية و ١١٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ، أن الإدارة تعمل على زيادة مراقبة العمال واحكام ضبط سلوكهم في مثل هذه الحالة . في حين أكد ٨٪ و ٥٪ من عمال الشركتين على التوالي أن الإدارة تعمل على توفير فرصة للعامل للتعبير عن مشاكله في العمل . وفي محاولة الدراسة لقياس علاقة هذا المتغير بالنوع والقسم والخبرة في الشركتين اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في علاقته بالنوع فقط في شركة مصر العامرية حيث اختلفت نسبة العاملين الذين أكدوا على أن الإدارة تترك فرصة للعامل للتعبير عن مشاكله في العمل فقد كانت نسبة العمال ٣٣٪ في حين بلغت نسبة العاملين ١٣٨٪ وهذا يعني أن إدارة مصانع الملابس الجاهزة توفر للعاملين فرصة للتعبير عن مشاكلهم وهم لا تتوفر إدارات المصانع الأخرى . أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد أوضحت النتائج أنه لا توجد أية فروق إحصائية بمحدد هذه العلاقة .

وقد اكد ٤٣٢ ز من عمال شركة مصر الحامرية أنهم نالوا جزاءات خلال عملهم بالشركة ، واكد ٩٢٢ ز من هؤلاء العمال ان الجزاءات كانت في شكل خصم جزء من المرتب بما يعادل احر يوم الى ثلاثة أيام . أما النسبة الباقية وهي ٧٨ ز فقد كانت جزاءاتهم في شكل خصم المكافأة الشهرية وعند سؤال هؤلاء العمال عن سبب هذه الجزاءات أشار ٣٦ ز بأن السبب كان التغيب عن العمل ، واكد ٤٤٢ ز بأن السبب هو الإهمال في العمل مثل فضع الانتاج أو الإساءة أثناء العمل أو اتلاف بعض عناصر الانتاج أو وضع " ملف " أو " بكسرة " بجوار الآلة أو ترك الآلة لفترة قصيرة من الوقت . أما الذين نالوا جزاءات بسبب معارفتهم لرؤسائهم ومخالفة التعليمات فقد بلغت نسبتهم المثوية ١٣ ز ، في حين نسال ٢٨ ز منهم جزاءات بسبب شجارهم مع زملاء العمل ، وأخيرا اكد ١٩ ز أنهم نالوا جزاءات بدون سبب واضح ، ولم تكشف النتائج عن فروق احصائية ذات دلالة في علاقة الجزاءات الموقعة على العمال بنوع العامل و مهنته وخبرته في حين كشفت عن فروق احصائية في علاقتها بالمستوى التعليمي للعامل .

أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد اكسد ٥٣٢ ز من عمالها بأن الإدارة قد وقعت جزاءات عليهم خلال عملهم بالشركة ، أما في شكل خصم جزء من المرتب يعادل أجر يوم الى ثلاثة أيام (٨١٣ ز) أو في شكل خصم المكافأة الشهرية (١٨٨ ز) . أما بالنسبة لاسباب تلك الجزاءات ، فقد كانت بسبب الغياب عن العمل (٢٧ ز) ، أو الإهمال في العمل (٣٧ ز) ، أو معارضة رؤساء العمل ومخالفة تعليمات الإدارة (١٤ ز) ، أو بسبب الشجار مع زملاء العمل (٢ ز) في حين اكد ٧ ز من العمال بأن الإدارة وقعت عليهم جزاءات بدون سبب واضح . ولم تكشف النتائج عن أية فروق احصائية فبس علاقة توقيع الجزاءات بالنوع والمستوى التعليمي أو المهنة

او الخبرة لهؤلاء العمال .

أما بالنسبة لحالات فصل العمال من العمل بشركتي الغزل والنسيج ، فقد اكد ٥٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٨٥ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ، وجود مشكل هذه الحالات في المصانع التي يعملون بها . ولم تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية بين أقسام الغزل والنسيج والتجهيزات والملابس الجاهزة في الشركة الاولى بمسدد حالات الطرد من العمل في حين اتضح ان قسم التجهيزات في الشركة الثانية يسجل أدنى معدلات الطرد من العمل (٢٥ ٪) . وفي محاولة لمعرفة اسباب فصل العمال ، اكد ٨٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ، و ٦٢٫٣ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن السبب هو الغياب عن العمل . فسي حين اكد ١٣٫٦ ٪ من عمال الاولى و ١٣٫١ ٪ من عمال الثانية ان السبب هو الاهمال في العمل وعدم ملاحية العامل خاصة في الشهور الاولى للتحاق العامل بالعمل والتي يكون فيها تحت الاختبار . واكد ٣١٫٨ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ١٦٫٤ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان سبب الفصل كان معارضة تعليمات الادارة ومخالفة أوامر رئيس العمال وأخيرا يؤكد ٣ ٪ في الشركة الاولى و ٨٫٢ ٪ في الثانية أنهم لا يعرفون الاسباب وهكذا يتضح أن الفصل من العمل بسبب الغياب من الشركة العربية والمتحدة أكثر من مثيله في شركة مصر العامرية . في حين ان الفصل بسبب معارضة التعليمات ومقاومة ضبط الرؤساء كان في شركة مصر العامرية أكثر من مثيله في الشركة العربية والمتحدة .

وبالنسبة لعلاقة أسباب الطرد بالقسم في الشركتين فقد اتضح ان الفصل بسبب الغياب يسجل أدنى معدلاته في قسم الملابس الجاهزة بشركة مصر العامرية في حين يسجل الفصل بسبب الاهمال في العمل أعلى معدلاته في نفس القسم ، أما قسم النسيج فقد سجل أدنى نسبة للفصل

بسبب معارضة تعليمات الادارة ومخالفة آراء رئيس العمال .
 أما في الشركة العربية والمتحدة ، فقد اتفق أن قسم النسيج
 يسجل أدنى نسبة للعمال الذين تم فصلهم بسبب الغياب عن
 العمل ، بينما يسجل أعلى معدلات لحالات الفصل بسبب الإهمال
 في العمل ، وبسبب معارضة تعليمات الادارة ومقاومة ضبط
 الرؤساء .

مما سبق يتضح أنه نظرا لكبر حجم العمالة في شركتي
 الغزل والنسيج ، يقل الاعتماد على الإشراف باعتباره ميكانيزما
 للضبط ، بينما يزداد اعتماد الادارة في الشركتين على القواعد
 واللوائح التنظيمية و نظم المكافآت والعقوبات وحملات
 الاداء باعتبارها ميكانيزمات ضبطية مؤثرة خاصة و أنها
 تمارس نفوذا اقتصاديا على العامل مما يفطره الى الامتثال
 والخضوع لسيطرة الادارة على عملية العمل وضبط نشاطه
 أثناء ساعات العمل اليومية . ولكن الى أي مدى يكون هذا
 الخضوع ؟ وماهي ردود الفعل العمالية تجاه السيطرة الادارية
 على عملية العمل ؟ ماذا عن المقاومة العمالية كيف تحدث ؟
 وماهي الوسائل المضادة التي يستخدمها المروسين في مقاومة
 الضبط الاداري ؟ هذا ما سوف انتقل اليه خلال صفحات الفصل
 التالي .

الفصل الخامس المقاومة العمالية ودور النقابات

(١) المقاومة في الرأسمالية المعاصرة:

- أ) أساليب المقاومة العمالية
 - ب) دور النقابات في تشكيل المقاومة
 - ج) ردود الفعل الرأسمالية تجاه المقاومة
- أولا : الاستشارة المشتركة في بريطانيا
ثانيا : مشاركة العمال في ألمانيا الغربية

(٢) المقاومة العمالية في ممانع الغزل والنسيج المصرية

- أ) الضبط يُحدث المقاومة
- ب) مظاهر المقاومة العمالية
- ج) اللجان النقابية والمقاومة العمالية

(١) المقاومة في الرأسمالية المعاصرة

تنطلق الدراسة الراهنة من اختلالها مع وجهتي نظر طالما أكدت عليهما الدراسات التنظيمية ، حيث توحد نظرية شائعة من الصراع - وخاصة في مظاهره الفردية - تنظر اليه باعتباره يشكل تعبيراً عن عدم قدرة العامل على التوافق مع بيئة العمل بنجاح . وبالتالي يقوم بنوع من الانسحاب المرضي من موقع العمل . وهكذا فإنه يمكن اعتبار التغيّب عن العمل سلوكاً يميز العمال غير العاديين . ووجهة نظري على غرار ذلك تماماً ، فمثل هذه الإجراءات يجب ربطها بسياقاتها التنظيمية أمضى عملية العمل و محاولات الضبط الإداري .

أما وجهة النظر الأخرى التي اختلف معها ، فهي تلك النظرة التي تصور العمال في المستويات التنظيمية الدنيا ، على أنهم كائنات سلبية عاجزة و خاضعة تماماً لضبط رؤسائهم في العمل ، فمثل هذه النظرة تعتبر خاطئة تماماً . وترى الدراسة أن هؤلاء العمال قادرون - أفراد وجماعات - على مقاومة الضبط الإداري وسيطرة رؤسائهم عليهم . ويتطلعون الى استقلالهم الذاتي و تحقيق مصالحهم التي قد تتعارض مع مصالح التنظيم . فالتنظيمات تتميز بصراع مستمر ومقاومة من جانب العمال ، الى جانب تمييزها بالتعاون . وعلى الرغم من الجهود المستمرة من جانب رجال الإدارة لتبريس أنشطتهم وأوجه التفاوت في التنظيم و تصميم الشكل الهرمي لعملية العمل ، إلا أنه تظهر محاولات ترمي الى تحقيق درجة أو أخرى من التحرر من الضبط الهرمي ، ومقاومة معاليسية لسيطرة رؤسائهم على عملهم .

(أ) أساليب المقاومة العمالية

تدور المقاومة حول العملية التي تولدها ،وهي جهود رجال الادارة لضبط عملية العمل ،والسيطرة على نشاط العمال . وتعكس المقاومة العمالية جوانب التفاوت الداخلى والتناقضات المميزة لعمليات العمل الرأسمالية ،التي تكشف بدورها عن المصالح الطبقية . وهكذا فاننى أعيد ما أكدته الدراسة فى فعل عملية العمل ،من أن الشكل النهائى لعملية العمل فى أحد التنظيمات لايشكل نتيجة لازمان ورفوخ الاعضاء لاوامر وتوجيهات رؤسائهم ،تلك الأوامر والتوجيهات التى تتمثل فى القواعد والاجراءات واللوائح ونظم الأجور وحدود الميزانية والتكنولوجية والاشراف . فالبناء الفعلى لعمليات العمل التنظيمية يعتبر نتيجة لردود الفعل لدى الاعضاء وتسيرهم لهذه القيود الرسمية ومقاومتهم لها .

وتؤكد الدراسة الراهنة أنه لا يوجد نقا للضغط التنظيمى . مهما كانت درجة تطوره ، يمكن أن يستأصل ذكاء وحرر العامل ،مهما كان هذا الذكاء قليلا . وعلى الرغم من الجهود المتواصلة من جانب التنظيم لتقليص حرية التصرف لدى العامل ،يظل الشك والقلق لدى العامل قائما على الأقل عند نقطة ما . ويؤدى مثل هذا الشك الى قيام التنظيم بمحاولات لتحقيق قدر من الضبط الذاتى ، ودرجة من الاستقلال الذاتى للعمال . وقد أشار " كروتش " C. Crouch الى علاقات القوة فى اطار تصاقد العمل ،بقوله أنه " يمكن تحديد اهتمام الدور المسيطر فى مثل هذه العلاقات فى محاولة تعزيز الضبط والسيطرة على العمال ،فى حين يتمثل رد الفصل لهذا التعزيز فى تقليل الفعالية أو التحريض على تسويرة العمال ،ويتمثل اهتمام المرؤسين فى تقنين تلك السيطرة والنفوذ عليها او تقليصها . ويترتب على تلك المحاولات

الرامية لتحقيق هذا الهدف أما توزيع الجزاءات القسرية، أو تدمير الوسائل المتاحة لضمان لقمة العيش^(١).

إن المقاومة والصراع حول القواعد التنظيمية وأساليب العمل و التكنولوجيا والاعراضات البيروقراطية التي تميز كل تنظيمات العمل، تعتبر سمة تنظيمية طبيعية وراسخة . كما أن تلك الاعراضات والقواعد التي يتم العمل وفقا لها في محاولة للتخفيف من عناد العمال ومقاومتهم تتحول في الممارسة التنظيمية الفعلية الى أساليب وصراع من أجل تحقيق التكيف والمساومة . ويتم التعبير عن الصراع على مستويات مختلفة وبأشكال مختلفة على نفس المستوى . وفي محاولة لتلخيص هذه الفكرة، يستخدم ادوارد P. Edwards و هاليون H. Scullion تصنيفا عاما لمستويات الصراع على أنها سلوكية ونظامية وبنائية . ويوضحان بعد ذلك أنه يوجد على كل مستوى أشكال مميزة . فعلى المستوى السلوكي قد يكون الصراع علنيا أو غير موجه وعلى المستوى النظامي، يكون الصراع ذات طابع نظامي ويكون ضمنيا على المستوى البنائي^(٢).

و تظهر هذه الأشكال والمستويات مجتمعة في مقاومة العمال لضبط وسيطرة أصحاب رؤس الأموال على عملية العمل .

- (1) Colin Crouch, *Class Conflict and the Industrial Relations Crisis*, (London, Heinemann Educational, 1977) P: 6.
- (2) Paul K. Edwards & Hugh Scullion, *The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in Workplace*, (Oxford: Basil Blackwell, 1982).P:10.

ولذلك فإن الصراع بين الرؤساء والممرضين حول مسائل ضبط السيطرة، يعتبر من أكثر الأسس عمومية للصراع التنظيمي الداخلي و المقاومة العمالية . ويترتب على هذا إمكانية تحليل العديد من الأنشطة التي تعبر عن المقاومة العمالية مثل التغيب عن العمل والسرقا والاختلاس، وتضييع سجلات الاداء التي تشير الى العمل الذي جرى انجازه بالإضافة الى التمارض وترك العمل، باعتبارها أنماطا للخروج على قواعد ضبط الاداري . وعلى سبيل المثال فان مقال توماس شيف Thomas J. Scheff يكشف بعض الوسائل التي يستخدمها أعضاء التنظيم في المستويات الدنيا للتأثير في قرارات السياسة وتحديد الممارسة التنظيمية^(١)

وأشار شيف في دراسته الى الطرق التي استخدمتها الادارة لتنفيذ برنامج ضم و طموح لاصلاح المستشفى، وكيف أن هذا البرنامج الاصلاحى قد تسبب في احباط العاملين ليس المستويات الدنيا بالمستشفى . وقد تمثل رد فعل العاملين في اجماعهم على ضرورة الحفاظ على التفامن و النظام فيما بينهم و ضرورة ممارسة بعض الضبط على أعضاء التنظيم و ذلك من خلال استخدام قوتهم غير الرسمية لتحقيق مذهبهم من الممارسة التنظيمية الملائمة والمرغوبة . وهذا المفهوم مهما كانت طبيعته، فان يرتبط بالتخصى المهنى . ويقول شيف أن " الطبيب الذى يواجه العمل بهيئة الرقابة، كان فى وضع عرج و دقيق بسبب افتقاره الى التدريب فى مجال

(1) Thomas J. Scheff, ' Control over Policy by Attendants in a Mental Hospital', in : Grusky, Oscar & Miller, G.A. (eds) The Sociology of Organizations : Basic Studies (New York: free Press, 1970) PP: 329-340.

الرقابة و الإدارة (١)

وقد اعتمد مثل هؤلاء الاطباء على خبرة العاملين بالمستشفى، وكانوا غير مستعدين للقيام بدور القائد الإداري، كما كانوا غير متحمسين لاداء واجباتهم الإدارية. والاختلاف بين السلطة الرسمية للطبيب والقوة الحقيقية لمروية الذين يعتمد عليهم، كان يشكل اساسا موضوعيا للضغط على المستوى الأدنى. وقد استخدم المرؤسون مجموعة من الأساليب للتعبير عن مقاومتهم مثل الامتناع عن تقديم المعلومات للاطباء، والتمرد والامتناع عن التعاون مع الهيئة الإدارية، وغير ذلك من الأساليب التي يشيع وجودها في التنظيمات الهرمية التي تتضمن تقسيما منطقيا للعمل. فعلى الرغم من أن مبدأ مثل هذه التنظيمات واساسها هو الفصل بين العمل الذهني و اليدوي - كما أوضحت في فصل عملية العمل - حيث يتولى العاملون بالمستويات الدنيا القيام بالمهام الروتينية البسيطة شاركين المستويات العليا والوسطى تتفرغ للمهام المعقدة مثل وضع السياسة و تخطيط البرامج والمشروعات، فإن الحقيقة التي لا يمكن اغفالها هي أن نجاح التنظيم في اداء مهامه يتوقف على التعاون على مستوى المرؤسين.

و بالتالي لا يوجد نقي لتعميم عملية العمل أو التكنولوجيا أو بناء القواعد والاجراءات يمكن أن يحول الانسان العامل الى آلة ميكانيكية، وإذا كان التعاون مطلوباً دائماً، فإنه من الممكن حبه ومنعه دائماً أيضاً. وعندما يتمتع المرؤسين من التعاون، تبدو المقاومة واضحة للعيان. ان عملية الاشراف والخضوع، تشكل أساس الصراع

(1) Ibid., P: 331.

بين القائمين بال ضبط الذين يتمتعون بالامتيازات التنظيمية
و بين أقل الامضاء امتيازاً واكثرهم انضباطاً او بمعنى آخر
الصراع بين الرؤساء والمرؤسين .

ويتبنى الراسماليون الشكل الهرمى لعمليات العمل
لانه " يسهل عملية اتخاذ القرارات التى يرغبون فى ممارسة
بعض الخوايط عليها . وبناءً عليه ، فان قبول المعايير التى
تشمل هذه العلاقات يعتبر اساس قبول كل المعايير الاخرى⁽¹⁾ .
وهذا هو السبب فى أن الادارة تستثمر الكثير من طاقتها
فى محاولات مستمرة لانفاء الشرعية على البناء الهرمى
لتنظيم عملية العمل ، محاولة بذلك الحصول على قبول
الامضاء فى المستويات الدنيا للمعايير التى تتضمن العلاقات
الهرمية للرفاسة اى السيطرة والخفوع . وقد تم مناقشة
الاساليب والقيم التى تحاول الادارة بها ، انفاء سمى الشرعية
على تنظيم العمل ومكانة الأفراد فى اطاره ، فى الفصلين
السابقين . والمسألة الهامة هنا هى مناقشة مدى نجاح
هذه الجهود .

و يجب أن نتذكر هنا ، أن القواعد البيروقراطية قد
تم وضعها ليستطيع أصحاب رؤس الاموال ورجال الادارة مسن
الاحتفاظ بالضبط الكلى و السيطرة التامة على العمال فى
عمليات العمل . ومع هذا فان ضبطهم لا يكون كاملاً باى حال
من الاحوال حيث أن " العمال فى هذا الهرم الوظيفى يمتلكون
شيئاً من القوة أيضا - على سبيل المثال ، قد يمتنعون مسن
تقديم المعلومات ، أو يعملون لمجرد تطبيق القواعد بشكل

(1) Alan Fox, A Sociology of Work in Industry, Op.Cit.,
P: 34.

حرفىـو لكن تعتبر قوة العمال دفاعية أساسا ، وأن المعارضة السافرة تؤدي دائما الى ظهور علاقة القوة الأساسية على مـصرح الأحداث : أى الحق القانونى لصاحب راس المال فى أن يطرد العامل " (١) أن مقاومة العمال هى نتيجة طبيعية للطريقة التى يتم بها ضبطهم ، كما أن أنماط ومستويات الضبط المختلفة تؤدي الى ظهور أنماط ومستويات مختلفة من المقاومة .

ويدرك رجال الإدارة أن العمال فى المستويات الدنيا لايمثلون تماما للاوامر والقواعد التنظيمية ، فهم لايفقدون قوتهم للتعبير عن عنادهم ومعارفتهم . وهذا فى ذاته يشكل مشكلة إدارية من وجهة نظرهم . كما أن الاهتمام الحديث بمشكلة الدافع او الحافز يعكس اهتمام الإدارات المتزايد بكفاءة الضبط التنظيمى . وهم يدركون أيضا أن الآلات وحدها لاتقدم لهم الانتاج ، حيث يتم تحقيق هذا الانتاج بواسطة الآلات والرجال معا . وهم يدركون أخيرا أن " الصراع حقيقة واقعة فى الحياة . ويكون للصراع فائدة كبيرة عندما يمنع الجمود ويدفع الى اكتشاف الافكار والاجراءات الجديدة . ويصح الصراع بظهور المشكلات على السطح وبالتالي مناقشتها وحلها . وعلى الرغم أن الصراع قد يبدو خطيرا الا أنه ذا نتائج مفيدة عندما يسمح للأفراد بالتكيف المستمر . وتثير أتكسـال السلوك الجامدة التى تخفى حقيقة الصراع عن طريق

(1) Richard C. Edwards, ' Bureaucratic Organization in the Capitalist firm, in: R.C. Edwards, et al., (eds) the Capitalist System (New Jersey: Prentice-Hall, 1972) P: 116.

تجاهله ، انماط هنية للصراع " (١)

ويميز " بوندى " Pondy بين " الصراع الجزئى الذى يعتبر أقل أهمية ولا يغير بناء التنظيم ، وبين الصراع الاستراتيجى الذى يعتبر أكثر أهمية ويرتبط بمحاولات إعادة توزيع السلطة والموارد او المسئوليات (٢) فالاول يحدث فى نطاق السلطة وبالتالي يمكن احتوائه ، والثانى لا يمكن حسمه بسهولة حيث أنه مراعى على السلطة ذاتها . والصراع ممتع صاحب العمل أو من يمثلته من الإداريين " قد يأخذ شكل المساومة السلمية او المعاملة القاسية او المقاطعة أو العمل السياسى و تقييد الانتاج و التخريب و الغياب والتنقل . والعديد من هذه الاشكال مثل التخريب و تقييد الانتاج والغياب ، ربما تحدث على مستوى فردى أو مستوى منظم وتشكل بدائل للعمل الجمعى . وللانصراف فى حد ذاته أشكال متعددة ، فهو ربما يتضمن كل العمال أو ممثلى العمــال فقط . وربما يتضمن رفض العمل الاضافى أو القيام بعملية محددة ، وربما يتضمن التمسك بالقواعد الجامدة (٣)

-
- (١) Gail E. Myers, The Dynamics of Human Communication: A Laboratory Approach (New York: McGraw- Hill Book Company, 1980) P: 235.
- (2) John B. Dowling & Norbert V. Schaefer, ' Institutional and Anti- Institutional Conflict among Business, Government and the Public', Academy of Management Journal (Vol. 25, No.3, 1982) P: 684.
- (3) E.T. Eldridge, ' Industrial Conflict', in: John Child (ed) Man and Organization (London: Allen & Unwin , 1973) P: 158.

وعلى سبيل المثال ، فإن ظاهرة الغياب و انتقاسال
العمال والعمل غير المتكثف و عمليات التخريب النشطة ، قد
أصبحت من المتاعب الدائمة التي تعاني منها صناعة السيارات
الأمريكية . فقد تصاعدت ظاهرة الغياب بشكل ملحوظ على مدى
السنوات العشر الماضية .^(١) وقد تزايدت بشكل خاص في التسرع
التقليدية للصناعة حيث يوجد عمل خط تجمع - ضامصة
السيارات وخدمة الضوء والإلكترونيات .. الخ ، وقد تصاعدت
نسبة الغياب بين عمال جنرال موتورز وفورد و كليززلر فسي
السنوات العشر الماضية أما عمليات الانتقال ، ومعناها
الانتقال الاختياري للعمال الذين يغيرون العمل لكي يحددوا
شروطه عمل أفضل ، فهي تمثل كابوسا آخر لأصحاب رؤس الأموال
الأمريكيين ففي عام ١٩٦٩ نجد أن شركة فورد قد فقدت ٢٥ ٪ من
قوتها العاملة . وهذه النسبة كانت تضم أصغر العمال نسبا
وبعض العمال - حسبما أشار أحد المديرين في دهشة - يتركبون
عملهم في منتصف اليوم دون الاهتمام بالحمول على أجورهم
وتمثل الطاقة الانتاحية المتدهورة مؤثرا آخر على مقاومة
العمال للاستغلال . وهذه المقاومة التي تعبر عن نفسها
في عمليات التباطؤ و التخريب الخفي وزيادة عدد المنتجات
المعيبة ، تمثل تهديدا خاصا بالنسبة لأصحاب العمل . ونتيجة
للمرحلة العالية والخاصة بالتركيز على رأس المال واستعادة
توزيع وحدات الإنتاج والمنافسة العالمية ، فإن أي انخفاض
للطاقة الإنتاجية يمكن أن يشكل نقطة ضعف شديدة بالنسبة
للمشروع الرأسمالي^(١)

ورغم أن العديد من داري التنظيمات ، يعزرون أسباب

(1) D.Pignon & J. Querzola, ' Dictatorship and Democracy
in Production, ... Op.Cit., PP: 64 - 65.

المقامة العمالية الى اهتمام العمال بزيادة أجورهم، فإن هذه الدراسة تؤكد على أن جانب كبير من أسباب تلك المقاومة يعود الى الطريقة التي يتم بها ممارسة الضغط والسيطرة على العمال " ففي عام ١٩٦٠ نشر المؤتمر العام لنقابة العمال البريطانية تقريراً حول نتائج أربعة استبيانات منفصلة حول الاجر المتنازع عليه مابين عامي ٥٦ - ١٩٥٩ ، وتفاصيل الاضرابات و فترات التوقف عن العمل في نفس الفترة وقد اتفق ان ٢٢ ٪ من الاضرابات أثناء تلك الفترة كانت حول المال ، فهذه الاضرابات تفضت حالات كان العمال فليس لها يقاومون محاولات أصحاب العمل لتخفيض الاجور . وأن ٢٩ ٪ من الاضرابات كانت حول حالات الطرد ، كما أن ٢٠ ٪ كسبها سببها الطرد المنظم لوكلاء النقابة أو الاعفاء الاخرين . وكانت حوالي ٩ ٪ من الاضرابات تدور حول زيادة مهام العمل . أما النسبة الباقية فكانت تتعلق بانتهاك الاتفاقيات والتغيير في نظم العمل وظروفه السيئة أو الشكاوى من معاملة المشرفين " (١)

والواقع أن معظم المطالب بزيادة الاجور تكون مجرد " تمرد ضد البتر المنظم لشخصية العامل وتعجز ملكاته الفنية والانسانية، وقد اخضع طبيعة حياته العاملة ومضمونها للتطورات التكنولوجية التي تطلبه حقه في الابتكار والسيطرة وحتى في التبصر . فالمطالبة بزيادة الاجور كثيراً ما يكون

(1) K.Coates, " Democracy and Workers' Control", in: Jaroslav Vanek (ed.), Self-Management: Economic Liberation of Man (London: Penguin Education, 1975) PP: 99- 100.

المحرك لها التمرد ضد ظروف العمل أكثر منه ضد المصعب الاقتصادي الناجم عن الاستغلال الذي يتعرض له العامل . انها تعمل مطلبا باكبر قدر ممكن من المال ثمنا للحياة التي تضيق والوقت الذي يفقد و الحرية التي أقيمت في العمى في ظل هذه الظروف . فالعمال لا يصرّون على الحصول على اكبر قدر ممكن من المال لانهم يفعون الاجور فوق كل شيء آخر بل لان العمل النقابي بحالته الراهنة لا يسمع للعمّال بمقاتلة صاحب العمل الا حول ثمن عملهم ، وليس للسيطرة على ظروف هذا العمل ومضمونة :^(١)

و الحقيقة أن الاهتمام المباشر بالاجر يمكن أن يوجه احتياجات العامل في اتجاهات مضادة تماما . " ولقد تم تفسير هذا مؤخرا بشكل جيد في سلسلة المصراعات في مصنع كاولسلي Cowley في منطقة ليلاند البريطانية ، وهو اكبر مصنع لصناعة السيارات في المملكة البريطانية ، في ربيع ١٩٧٤ ففي غضون نزاع أثارته محاولة الادارة من جعل الوكيل النقابي الصناعي كبث فداء لاضعاف مقاومة العمال لعمليات الاطالة و الميكنة وزيادة سرعة العمل ، نجد أن حفظ الادارة أو الضغط البورجوازي كانا قادرين على استغلال الاستياء بين زوجات بعض العمال المسرعين في قسم معين من المصنع حيث استطاعوا الاستفادة من ذلك في شن حملة ضد الاضراب بين زوجات عمال السيارات وذلك من أجل تعطيل المصنع المعنوية للعمال المغربين ، وتشتيت وهدتهم :^(٢)

(١) أندريه هورتز ، "العمل والاستهلاك ، في : بيرى أندرسون

نحو الاشتراكية اليسار الحديد ... مرجع سابق ، ص : ٢٩١

(2) M.Coulson et al., 'The Housewife and her Labour...', Op. Cit., 64.

ولكن ماهو موقف نقابات العمال من كل مايحدث بين أصحاب
رؤس الاموال والعمال ،وماهو دورها في تشكيل المقاومة
العمالية ؟ هذا ماسوف أناقشه في النقطة التالية .

(ب) دور النقابات في تشكيل المقاومة

" نقابة العمال هي " تنظيم يتكون من عمال تتفهم
أهدافهم الرئيسية تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب
العمل أو اتحادات أصحاب الاعمال ... و هي تشكل جماعة ففط
قوية يجب استشارتها ووضعها في الاعتبار عند اتخاذاي قرار
سياسي أو اقتصادي من جانب الحكومة او شركات الاعمال^(١) " .
ويرى آخرون أن نقابة العمال تعتبر " تكتل مستمر للعمال
الكادحين من أجل تحسين ظروف حياتهم العملية " ^(٢) على
اعتبار أن هذا التعريف يمكننا من تمييز نقابة العمال
عن اتحادات او تكتلات اصحاب العمل ،كما أنه يعبر عمايشعر
به العديد من الافراد على أنه الهدف الرئيسي لنقابة العمال .
وعلى أية حال فان هذا التعريف لايفضي كل أهداف نقابات
العمال في أي بلد من البلدان .

و نقابات العمال هي " تنظيمات اجتماعية وسياسية
الى جانب انها مؤسسات اقتصادية وبسبب تاريخها وانتماءاتها
الايدولوجية ،كثيرا مايثيرالهجوم عليها ،انفعالات قوية
وردود فعل دفاعية " ^(٣) و السؤال الذي يفصح عن نفسه

(1) John Beardshaw & David Palfreman, The Organization
in its Environment (London: Macdonald & Evans, 1980)
P: 129.

(2) Michael P. Jackson, Industrial Relations (London: Croom
Hehm, 1977) P: 68 .

(3) P.D. Anthony, The Conduct of Industrial Relations
(London: Weibohx, 1980) P: 74.

هنا هو ، هل تعتبر نقابة العمال هي البطل الذي يمثل العامل المطحون ، أم مجرد فوضى لها سند قانوني راسخ وترتبط بالنتائج المدمرة في الاقتصاد ؟ هذا ما سوف أرفعه خلال هذه المحطات .

وتعترف جميع دول العالم بحق نقابات العمال في الوجود و تحاول دمجها في عمليات صنع القرار القومي . وقبول نقابات العمال بواسطة سلطة شرعية واحدة ، قد يكون هاماً وحيوياً في حصولها على الشرعية من جانب مفوضيتها . لأنه إذا كانت الدولة مضطرة الى سحب قبولها لنقابات العمال أو كانت مضطرة لمعارضتها ، فإن العديد من الأعضاء ستواجهن التبعيات المتعارضة و المتصارعة . وشرعية العفوية هنا تتوقف على التشريع من جانب الدولة . وعلى أية حال فإن " الدولة قد تحاول اشرالك نقابات العمال في صنع القرار نتيجة للدور التمثيلي للنقابات . ولايهم في مثل هذا السياق ما إذا كان الدافع على اشراكها هو تشجيع مشاركة جماعية فغظ هامة (والمساعدة في أعضاء طابع الشرعية على إجراءات الدولة) أن تهدئه المعدر المحتمل للمعارضة" (١) وهكذا فإن الدور السلمي نسبياً من جانب النقابات الحديث قد يعزى الى الشرعية التي حققتها في نطاق المجتمع المعاصر . كما أن الشرعية المستمرة للنقابات من جانب الدولة ، قد تعتمد على العفوية المستمرة التي تدعم قيادات نقابية العمال . وبالتأكيد فإن الكثير من الشرعية التي تمنحها الدولة لقيادات نقابة العمال ، تتركز على القيادات التي يتم تعيينهمها .

(1) Larry James, ' Sources of Legitimate Power in Poly-archic Trade Union Government' , Sociology(Vol.15, No.2, 1981) P: 258.

ومع هذا ، فإن الدور الحيوى لادماج نقابة العمال فى شبكة اجهزة صنع القرار التى تربط الجهاز التنفيذى للدولة والبيروقراطية وادارة الشركات الخاصة ، قد تعرض امسا للتهاجل او تمت معاملته على أنه جانب فرعى فى التطور العام لتدخل الدولة فى ظل الرأسمالية الاحتكارية . ويرى الماركسيون أن الحركة الاندماجية ^{Corporatism} لنقابات العمال عبارة عن " بناء أيديولوجى زائف لا يمكن فصله عن أصوله فى الايديولوجيا النقابية . ولهذا فـإن أى محاولة لاستخدام الحركة الاندماجية النقابية باعتبارها اداة تحليلية للوصول الى حقيقة مجتمع ما يتم النظر اليها على أنها ذات طابع أيديولوجى نقابى ، كما أن هذه المحاولة تعمل فى طياتها الرغبة وامكانية ضمان الانجام الطبقي تحت حماية دولة محايدة فى نطاق الرأسمالية " (١)

ان تطور الابنية السياسية التى تحقق التكامل بين نقابات العمال والبيروقراطية التنفيذية وشركات الاعمال لا يمكن تفسيره مباشرة فى ضوء قدوم الرأسمالية الاحتكارية والدور القوي للدولة فى تدعيم تراكم رأس المال . فـلـمـا كانت الرأسمالية الاحتكارية ذاتها شرطا كافيا لتغير ظهور الابنية النقابية ، لكان من الممكن أن نتوقع أن نجد مشـمـل هذه الابنية متطورة فى ذلك المجتمع الذى يعتبر مركزا عالميا للرأسمالية الاحتكارية فى العصر الحديث وهو الولايات الامريكية . وبدلا من ذلك نجد أن البناء النقابى فى الولايات المتحدة أقل تطورا مما هو عليه فى بلدان أوربيية

(1) Leo Panitch, ' Trade Unions and the Capitalist State' New Left Review (No. 125, 1981) P: 25.

عديدة . وبالمثل لو كان تدخل الدولة في مجال الاقتصاد هو المتغير المحدد ، لكان من الممكن أن نتوقع أن تعتبر فرنسا بتخطيطها الاقتصادي الشامل أو إيطاليا بملكيتها العامة الواسعة ، دولتين ذات أهنية نقابية متطورة للغاية ولكن الامر على العكس من ذلك ، فهذه المحتمعات تتميز بفعلها النسبي بين حركة نقابة العمال وجهاز الدولة .

أن العامل الهام الذي يفسر تطور الابنية النقابية الاندماجية على الاقل في العقدين الاولين بعد الحرب العالمية الثانية " ربما يتمثل في مستوى العمالة والتزام الدولة بالمحافظة على السياسة المالية الخامة بالعمالة . وهذا بدوره كان يعكس مدى القوة السياسية للطبقة العاملة و حلفائها فيما يتعلق بمسألة العمالة الكاملة ولأن الدولة اشتركت مع الادارة النقابية لتسهيل بناء رأي المال الضروري للنمو الاقتصادي ، فان المسألة التي اقتضت اشراك وادماج نقابات العمال في شبكة صنع القرار كانت تتمثل في مدى تقليل العمالة المرتفعة لامكانية ضمان المعدل الضروري للاستغلال عن طريق ميكانيزمات سوق العمل وحده . وحيث كانت حركة العمال فعيلة ومنقسمة على ذاتها بشكل لايمكنها من ضمان التزام فعال بالعمالة الكاملة من جانب الدولة ، فان توسع دور الدولة في الاقتصاد قد حدث بسدود مشاركة النقابات " (١)

ولقد كان التأثير التنظيمي الاساس الذي مارسه الابنية السياسية الخامة بالحركة الاندماجية على نقابات العمال هو " ربط التنظيم الكلى بجهاز الدولة المركزي وتشجيع مركزية حركة النقابة ، وبالتالي لا يتم تخطيط سياسة النقابة

على مستوى النقابات الفردية ، وانما بواسطة الجهاز الدائم للاتحاد الاندماجي . وهكذا فان تطور المساومة العامة على الاجر ، قد شجعت الدولة . ومما يشير الصخرية أن الاستعداد الذي نلذت به الحركات النقابية هذا التطوير بشكل اختياري في العمر الحديث ، كان بمثابة وظيفة للمتهدد الذي استخدمته لكي تتدخل مباشرة عن طريق الوسائل القهرية التنظيمية في عملية المساومة الكلية ^(١) . ويترتب على اندماج النقابات في جهاز الدولة البيروقراطي أن يكون ترشيد الصنامسة وتجنب التضخم و تسهيل تراكم رأس المال ، من ضمن اهتمامات النقابات عند صياغة مطالبها بزيادة الاحور . ويكون مسن نتاج هذا ، الرفض السياسي المتزايد من جانب العمال لمبدأ تعاون النقابة مع الدولة البورجوازية .

وقد ورثت الدولة الاشتراكية مبدأ تعاون النقابة مع الجهاز البيروقراطي للدولة من الرأسمالية حيث يؤكد آدم لوباتكا A. Lopatka في ضوء الممارسة النقابية في جمهورية بولندا الشعبية " أن العلاقات بين الدولة ونقابات العمال تقوم على مبادئ المشاركة . ولم يكن من المعتقد أن الدولة ستمارس نفوذا توجيهيا على نقابات العمال كما أن نقابات العمال لن تمارس تأثيرا على الدولة ، حيث أن نقابات العمال لم تكن تنظر الى الدولة على أنها مقولة خارجية وذلك حسبما قال فلا ديميرلينين " أن وجود دولسة الشعب يشكل المعلحة العامة للطبقة العاملة بأكملها ، كما أن التطور السياسي والاقتصادي للدولة الشعبية يفرض ارساء قواعد الظروف المناسبة والسماح بتحسين مطرد للوضع

(1) Ibid., P: 32.

الشقافى و المادى للطبقة العاملة (١)

وقد تعرضت نقابات العمال فى هذا البلد لنقد شديد من جانب القوى العاملة وذلك بسبب دفاعها غير الملائم عن مصالح العمال فيما يتعلق بالزيادة فى أسعار السلع عامسى ١٩٧٠ و ١٩٧٦ و أخيرا فى بداية يوليو ١٩٨٠ . وفى العالسة الاولى نجد أن احتجاجات العمال قد أخذت شكل المظاهرات و الاضرابات . وفى يوليو و أغسطس ١٩٨٠ اجتاحت بولندا موجه ضخمة من الاضرابات التى كان لها تأثيرا كبيرا فيما يتعلق بالموانى الرئيسية على الساحل . وفى هذه المرة فإن حركة الاضراب كانت مختلفة عن الاضرابات السابقة حيث ظهرت أشكال تنظيمية جديدة ، كما تكونت لجان داخلية للاضراب الى جانب لجان الاضراب العامة الى تشكلت فى مناسبات سابقة . و نتيجة لذلك " تشكلت نقابات عمالية مستقلة ، كما تغير البناء الكلى لحركة نقابة العمال فى هذا البلد . ونتيجة لهذا قد يقال أن منتصف ١٩٨٠ كان خطأ لاملا فى تاريخ حركة نقابة العمال البولندية وبدأت مرحلة جديدة فى نشاط تنظيمات نقابة العمال . وقد واكبت هذه المرحلة ظروف تنظيمية عديدة ، حيث انسحبت كل فروع نقابة العمال من اللجنة المركزية لنقابة العمال التى لم يعد لها وجود ، و ظهر بالتدريج ثلاثة أنماط مختلفة لتنظيمات نقابة العمال " (٢)

(1) Czesław Mojsiewicz, " People's Poland: The Trade Unions Model (up to February 1981)", Polish Political Science, (Yearbook: 1983) P:84

(2) Ibid., P: 87.

وتمثلت الانماط التنظيمية الثلاث في النقابة العمالية المستقلة " تضامن " Solidarity و نقابات العمال الفرعية ، ونقابات العمال المستقلة ، وقد تشكلت نقابة تضامن في جدانسك Gdańsk المشهورة بصناعة السفن . وقد اكد قادة تضامن ، مرارا على الطبيعة السياسية للنقابة " وهي لم تستطيع مقاومة القيام بهذا الدور السياسي لانها مارست التأثير على القرارات الاجتماعية والاقتصادية . وقد كان الهدف من التاكيد على الجانب السياسي هو تمييزها عن الاحزاب السياسية و اظهار استقلالها عن الحزب ، والتعرف في الوقت ذاته على الدور الرائد الذي تقوم به نقابسة العمال المتحدة البولندية في الدولة . ولان نقابة تضامن قد اكدت أيضا على الطبيعة الاجتماعية لملكية وسائل الانتاج فان هذا يعنى أنها تنوى العمل في اطار النسق الاشتراكي^(١) .

ولقد اختلف شكل التعاون بين نقابات العمال المستقلة وبين الدولة في تلك المرحلة الجديدة عن الفترة التأسيسية انتهت عام ١٩٨٠ . حيث لم تحاول الإدارة عزل نقابات العمال لاحداث انقسام في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، كما أنها لم تتجاهل دور نقابات العمال باعتبارها ممثلة لمصالح العمال . وتم توحيد هدف كل المشتركين في النسق السياسي الاشتراكي - الحكومة و الحزب والإدارة من ناحية و نقابسة العمال من ناحية أخرى - لتطوير النسق الاحتشامي الاشتراكي و ضمان هروف أفضل للحياة للطبقة العاملة والتقدم القومي العام " . و تفرض علاقات التعاون والمشاركة متطلبات معينة وأحدھا القدرة على إدارة الحوار وسماع الأسباب من الطسرف الآخر ، و عدم تمكين أى شخص من الاحتكار والتسلط حينما يمس

(1) Ibid., P: 90

الامر معالج الطبقة العاملة . ويجب أن يتعلم كل مـسـن
الادارة وممثلى نقابات العمال ،فن الحوار . ويجب ألا ينسى
الطرف الآخر أن الاهتمام بمصالح العمال له شرطه الاقتصادي
وأن الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تكـسـون
مشروطه كلها بقواعد القانون " (١)

و في المجتمع الرأسمالي نجد أن دور نقابات العمال
يبدو على أنه متناقض بشكل اساسي وهو وقع يتفخـر مـر خـلال
الحقيقة التي مؤداها أن نقابات العمال تتعارض مـع
الرأسمالية و تعتبر عنصرا ضروريا لها . وعند تناول المدى
الذي تشكل نقابات العمال عنده تحديا للرأسمالية ، نجد
أن العديد من الباحثين قد أشاروا الى عملية تدعيم
البيروقراطية والنزعة الاقتصادية والاندماج . والنقابة
باعتبارها عناصر للمقاومة ، نجد أنها تجد ثورة العمال
قد اوجه الحرمان المتأصلة في دورهم ، ومحاولة تحسين شروط
العمالة وظروفها ، والحد من ممارسة السلطة التحكيمية
من جانب الادارة ، كما أنها تشكل تحديا للعلاقات الموجودة
الخاصة بالسيطرة و الخفوع . ولكن هل تعمل النقابة في
الرأسمالية على تحقيق هذا في ممارستها الفعلية؟ نستطيع
ان نستخلص الاجابة من الآتي : " نتيجة لان اقتراحات النقابة
عن الديمقراطية الصناعية لا تتمتع بشيء مايمس البسيط
الرأسمالي للصناعة ، فان تغييرا هاما لن يكون من الممكن
تحقيقه . وثانيا ، ولان اقتراحاتها قد تزيد من التضامن
بين صاحب العمل والنقابة ، فان النتيجة قد تتمثل في اخضاع
و كبت التعبير الديمقراطي بدلا من السماح بالكشف عنه

(1) Ibid., P: 94.

وتوفير الحرية له " (١). ووفقا لذلك فإننى أزعـم أن نقابات العمال من خلال متابعتها لهذه المتطلبات ،لايمكنها تحقيق أى نقل هام للسيطرة والضغط وتقديمها للعمال بالمشروعات التى يعملون بها .

ويرتبط العديد من النقابات العمالية فى أوروبا الغربية بالأحزاب السياسية ،ويكمن أحد أسباب هذا الوضع فى أن " نقابات العمال الحديثة فى العديد من الدول الأوروبية لها تاريخ قصير وقد سبقتها أحزاب سياسية .ونتيجة لذلك فإن الأحزاب السياسية لعبت دورا رائدا فى تكوين النقابات وتؤثر عليها الآن .وعلى سبيل المثال ، نجد أن نقابات العمال الرئيسية فى إيطاليا تعتمد على الأحزاب السياسية من أجل المال ،كما أن الوظائف الرئيسية فى سكرتارية النقابة قد أصبحت كالأقسام الخاصة بالأحزاب السياسية التى ارتبطت بها " (٢)

أما نقابات العمال الأمريكية ، فقد حدثت أهدالها فى الأمور الصناعية والاقتصادية ، وتجاهلت المسائل السياسية الأكبر . وهذا لايعنى أن النقابات الأمريكية لاتعمل كجماعة ضغط ، وإنما يعنى أنه عندما تعمل كجماعة ضغط ،فهى تفعل ذلك فى الأمور الصناعية وليس فى الأمور الاجتماعية العامة التى تهـم الطبقة العاملة ، وبالتالي فإن عددا كبيرا من النقابات الأمريكية ،مقتنعه بالعمل فى نطاق النسيق الاقتصادى والاجتماعى الحالى ،مثلها فى ذلك مثل الكثير من النقابات

(1) S.G. Ogden, 'Trade Unions, Industrial Democracy and Collective Bargaining', Sociology(Vol.16.No.4, 1982) P: 548.

(2) M.Jackson, Industrial Relations, Op.Cit., PP: 71-72

مناسبة للتنظيم والعمل" (١)

وعلى أية حال ، فليو نظرنا الى الحركة النقابية في المجتمعات الرأسمالية بشكل عام ، نجد أن دورها الأساسي في تشكيل المقاومة العمالية يتفح من ايمانها بالمساومة الجمعية Collective Bargaining باعتبارها غير وسيلة لتحقيق الأهداف الاقتصادية للعمال ، وللتأشير على ممارسة السلطة الادارية وتحقيق السيطرة على قسرات الادارة . " والاهمية التي تعلقها النقابات على المساومة الجمعية تنعكس في عبارة مؤتمر نقابات العمال والتي هي مؤداها ، أن الطريقة الرئيسية لمد نطاق الضبط الجمعي الخاص بالعمال على أوضاع عملهم ، سوف تستمر من طريق تدعيم تنظيم نقابة العمال وتوسيع مجال المساومة الجمعية " (٢)

وتقوم النقابات بالمساومة على دفع الأجور ، حيث أنها تهتم بتحقيق ارتفاع في الأجور لأعضائها وبالتالي فان العديد من مشكلات دفع الأجر يتم تسويتها من خلال عملية منظمة للمساومة الجمعية بين نقابات العمال وتنظيمات أصحاب العمل . وتحدد قوة المساومة لنقابة العمال في أى دائرة للمساومة في قدرتها على ادراج قفيتها في دائرة الاهتمام والتبوية . " وهناك عدد من المشاكل الهامة التي تنشأ عند محاولة تكوين تعريف لقوة المساومة بهذه الطريقة . وأول هذه العناصر تتطلب منا أن نميز بين الأبعاد المختلفة للقوة . وبمحة عامة بين (١) القوة المحتلة التي يجرى قياسها في ضوء امتلاك الموارد ووسائل الاستفادة من هذه

(1) Ibid., P: 12.

(2) S.G.Ogden, ' Trade Unions, Industrial... Op. Cit., P: 549.

الموارد بواسطة الاطراف في عملية المساومة على الأجور.
(٢) ممارسة القوة التي يجري قياسها في ضوء الاستفادة الفعلية من الموارد بواسطة أحد الأطراف للتأثير على الطرف الآخر. (٣) نتائج القوة التي يجري قياسها في ضوء النتائج المحققة". (١)

ومن المفترض بديها أن تكون نقابة العمال عنصر تكاملي له قضيته الواضحة ، إلا أن نقابات العمال " ليست متجانسة بطبيعة الحال ، وأن عمليات المساومة داخل كل التنظيم بين القطاعات المختلفة للقيادة ، أو بين القيادة والعمال ، قد تحدث بشكل متلازم ويكون لها تأثيرها على المساومة التنظيمية بين النقابة وتنظيم أصحاب العمل. وقد تكون نقابة العمال منقسمة داخليا فيما يتعلق بقيمة المطالبة ، وقد يشكل هذا مصدرا لقوة أصحاب الأعمال" (٢).

ومن ناحية ثانية فإن " بعض نتائج التطور التكنولوجي تؤثر مباشرة على أساليب الضغط التقليدية للنقابات في مواجهة الإدارة . ونحن نجد أن أسلوبين من أساليب الضغط الشائعة التي تستخدمها النقابات في أنحاء أوروبا هما إيقاف العمل على أساس معدلات القطعة وحذر العمل الإضافي وهذه الضغوط المسماة " العمل من أجل القاعدة " تسبق الضغط الشديد من جانب الاطراف ... وعلى أية حال ، فإن كلا من حوافز الأجر على أساس معدل القطعة والعمل الإضافي سوف يختفيان من عملية الانتاج عاجلا أو آجلا . وهذا يعني

(1) Peter Halfpenny & Peter Abell, 'National Wage Rate Claims and settlements: An Exploratory Study of Trade Unions Bargaining Power', Sociology (Vol.14, No.2, 1980) P: 184.

(2) Ibid., P: 187.

أنه إذا لم تكن نقابات العمال تريد استخدام حقها الشرى المباشر وهو الاغراب ، فى كل صراع مع الادارة فان عليها أن تبتكر وسائل جديدة للضغط من أجل استبدال مهيمن العمل من أجل القاعدة " . (١)

وإذا كانت نقابات العمال ترى أن عملية المساومة الجمعية تشكل نقلا للضغط من الادارة الى العمال ،فانه كان يتم الاستفاده منها لتحقيق العكس " فعلى سبيل المثال ، بالنسبة للمساومة فى مجال الطاقة الانتاجية ، نجد أن التوسع الرسمى للتنظيم المشترك لجوانب تنظيم العمال ، كان الهدف منه استبدال الضغط الإحدى ' Unilateral Control الذى يجرى ممارسته مباشرة بواسطة العمال فى نطاق الورش وأرضية المصنع " (٢) وبالتالى فان النموذج الجمعى كان يستخدم فى الحقيقة لتبرير استخدام المساومة الجمعية باعتبارها استراتيجية ادارية لضبط العلاقات الصناعية والمطالبة باستخدامها لاصلاح مسار الاقتصاد الرأسمالى .

وعلى الرغم من تباين الدرجات فى مجال ضمان الاستجابات المسئولة والتعاونية من جانب نقابات العمال للأغراض الادارية فان الأمر مايزال يتعلق بنشاط يحدث فى ظل تحدى من جانب نقابات العمال للحقوق الادارية ، كما أنها تناقش الظروف التى يتم فى ظلها القيام بالعمل وتنسيق مصالحها فى مواجهة مصالح الادارة . ويتجلى مظهر مثل هذه المعارضة بوضوح على مستوى النقاش الذى يتناول ظروف العمالة وأنه فى ظل هذا المجال ، نجد أن مصادر القوة الخاصة بالعمل تكون أكثر

(1) Brian C. Twiss & Theodore D. Weinshall, Managing Industrial Organisations (London: Pitman, 1980)
P: 196

(2) S.G.Ogden, Op.Cit., P: 549.

تأثيراً ويمكن ممارستها بكل المبررات .

وإذا كانت قوة المساومة على مستوى ظروف العمل قد عبرت عن نفسها في كثير من المواقف في نطاق علاقة العمال مع رؤسائهم المباشرين ، فإنها لم تستخدم لمواجهة الضغط الإداري فيما وراء هذا المستوى وتلك المسائل التي ترتبط بأداء الوظيفة وتطبيق أنظمة الدفع . حيث أن المستويات الأعلى للضغط والقرارات المتعلقة بالاستثمار وسياسة الإنتاج وتنظيم عملية الإنتاج ، نادراً ما كانت تتعرض للتحدي من جانب نقابات العمال .

(ج) ردود الفعل الرأسمالية تجاه المقاومة :

ابتكرت الرأسمالية العديد من الطرائق والأساليب لمواجهة مقاومة العمال واعتراضهم على الضغط الإداري ، والسيطرة على عملية الإنتاج . فقديمًا كانت التaylorية التي كان رد فعلها يستجيب فقط من خلال القمع والتخويف والعقاب البدني ، ولا زال هذا العهد الإرهابي يمثل النظام اليومي في بعض المصانع الكبيرة للإنتاج بالجملة . ومع ذلك فقد اقتنع بعض أصحاب المشروعات الإنتاجية أخيرًا بأن الأساليب القمعية تعتبر عاجزة أمام المقاومة المنتشرة والمتزايدة في معانهم . فالأساليب التنظيمية القمعية والقهرية لزيادة الطاقة الإنتاجية مثل الأسلوب المتسلط في الأمر بزيادة سرعة العمل أو خفض ربح الطاقة الإنتاجية ، تكون محدودة التأثير بالنسبة للعمال فسي المستويات الدنيا ويمكن أن تؤدي لأضرار وحركات تباطوء وزيادة كبيرة في عيوب الإنتاج . فلا يوجد اثراف أو ضبط يمكن أن يمنع عامل من تعطيل الإنتاج ، كما أن القهر أو الإلزام في حد ذاته يشكل عبأ هائلًا على جهاز الإنتاج .

ونتيجة لذلك ، اجتهد الرأسماليون في البحث عن بديل آخر لمواجهة المقاومة العمالية ، وكان البديل في هذه المرة بديلاً أيديولوجياً عمل على توجيههم لتنفيذ بعض الابتكارات والإصلاحات التنظيمية في ضوء نظرية الديمقراطية الصناعية . وفي هذا الصدد ، نجد مدخليين متعارضين لتعريف الديمقراطية الصناعية . فالأول يرى أن " المعارضة " تعتبر شرطاً ضرورياً لقيام الديمقراطية سواء أكانت سياسية أم اقتصادية . " فالديمقراطية ليست فقط

أمر يتعلق باختيار من الذى سيحكم ، وانما الديمقراطية
أمر يتعلق بجعل ذلك الاختيار متخفيا طابعه الرسمى وذلك
من طريق السماح بالمعارضة بين الاحزاب لكى يستطيع الناخب
الاختيار بين الرجال والاحزاب^(١) . وهكذا فان المعارضة
تعتبر حيوية فى الاطار الرأسمالى والاشتراكى على السواء
لمنع استخدام القوة السياسية . وانطلاقا من هذا الافتراض
يستمر كليج H . Clegg فى القيام بمحاولة مباشرة من
مجال السياسة الى مجال الصناعة ، فيوضح أنه مثلما تتركز
الديمقراطية السياسية على وجود المعارضة فان الديمقراطية
الصناعية تتوقف على أخرى على وجود معارضة فى نطاق الصناعة
لمواجهة القوة السائدة للملكية الخاصة أو الادارة .

والذى يشكل معارضة صناعية فعالة بالنسبة لكليج هو
وجود نقابة عمالية قوية . فنقابة العمال داخل المصنع
تمثل بالنسبة للادارة ما يمثلته حزب المعارضة السياسية
للحكومة صاحبة السلطة . وهو يؤكد أن " ضرورة المعارضة
ترتبط ارتباطا وثيقا بمبادئ استقلال نقابة العمال
والتمثيل الوعيد . والاستقلال يعتبر ضروريا لتحقيق المعارضة
وأحد المهام الرئيسية لنقابات العمال هو ضبط أولئك
الأفراد والمؤسسات الذين يتمتعون بسلطة مباشرة على الصناعة
وإذا كانت نقابات العمال مرتبطة ارتباطا وثيقا بالادارة
الصناعية ، فلن تكون قادرة على القيام بهذه الوظيفة ."
ويستطرد فيقول " ونقابات العمال قد تتفاوض مع المديرين
وتوقع معهم اتفاقيات وتعقد اشكالا للحوار وتحاول تدعيم

(1) P. Blumberg, ' The Case Against Workers' Management:
Hygh Clegg's World of Industrial Democracy', in :
Jaroslav Vanek(ed.) Self-Management: Economic
Liberation of Man, (London: Penguin Education, .
1975) P: 78.

علاقات جيدة معهم ، ولكن يجب ألا تتغنى بهذا النقطة التي
تتمكن عندها من أن تختار العمل بشكل مستقل إذا رغبت لأنه
عند هذه النقطة ، نجد أن هذه النقابات قد عجزت وفقدت
قدرتها على ضبط الإدارة ، فقد أصبحت جزءاً من الإدارة" (١) .

إن تعريف كليج ، للديمقراطية الصناعية يتسم بأنه
متواضع وخصوصاً عند مقارنته بالأحلام الطموحة للاشتراكيين لجيل
سابق والذي كان ينظر إلى الديمقراطية الصناعية كنسب
للإدارة الكاملة من جانب العمال . حيث تم تعريف الديمقراطية
الصناعية في ذلك الحين ، " في ضوء ممارسة القوة بواسطة
العمال أو ممثلهم ، وتحكمهم في القرارات في نطاق مراكزهم
في العمل مع اقتران ذلك بحدوث تعديل في مركز السلطة وتوزيعها
داخل نطاق العمل " (٢) . فقد اعتقد " كليج " من خلال وجهة
نظره عن الديمقراطية ، أن العناصر الرئيسية في أي نسق
يتعلق بالديمقراطية الصناعية هي مجرد وجود نقابة عمال
قوية بشكل يكفي لمواجهة الإدارة ومعارفها ، وإدارة تقبل
الحركة النقابية كمعارضة مخلصة وتكون رغبة في الوصول
إلى حل وسط مما يؤدي في النهاية إلى عقد اتفاق لمصلحة
الانجماع الصناعي .

وإذا كانت الديمقراطية الصناعية لا تمنى أكثر من
معارضة نقابة عمال واحدة ، وإدارة تقبل هذه المعارضة فإن هذا
النوع من الديمقراطية الصناعية يتم ممارسته بالفعل لدى
الرأسمالية ويتسق مع الملكية الخاصة للصناعة . " ولما كانت

(1) Hugh A.Clegg, 'A Retreat', in : J.Vanek (ed.), Self-
Management..., Op.Cit., P: 74.

(2) Ibid., P: 75.

(3) Michael Poole, 'Theories of Industrial Democracy:
The Emerging Synthesis', The Sociological Review
(Vol. 30, No.2, 1982) P: 181.

الديمقراطية الصناعية تتكون أساسا من معارضة نقابية العمال ،فان الرأسمالية تقدم هذا مثلما تفعل الاشتراكية . واذا كان الأمر كذلك ،فان التأميم يعتبر شيئا غير ضروريا طالما أن حلم الديمقراطية الصناعية يتحقق فعلا في ظل الرأسمالية " (١)

وهكذا فان تعريف الديمقراطية الصناعية في ضوء المعارضة يؤكد على أن النقابات يجب أن تستقل عن الدولة والادارة ،وأن النقابات يمكنها فقط أن تمثل مصالح العمال الصناعيين ،وأن الملكية العامة للصناعة لم تكن مرتبطة بالعلاقات الصناعية الجيدة ولم تكن ملائمة لها .ويوضح " كليج " تبعا لذلك أن أى محاولة من جانب الديمقراطيين الصناعيين المحدثين أو المتحمسين لضبط العمال بهدف مد تأثير العمال أو نقاباتهم أو ممثليهم الى مجال الادارة ، تهدد بتدمير أساس الديمقراطية الصناعية حسبما توجد اليوم وهو نقابات العمال المستقلة . كما أن المدافعون عن ضبط العمال سيخلقون سلطا صناعيا وليس ديمقراطية صناعية لأنهم سيدمرون نقابات العمال المستقلة التي تعتبر عنصرا للحركة الجمعية الصناعية ،حسبما يرى .

ويرى بلومبيرج P. Blumberg أن تعريف كليج للديمقراطية ناقص وغير كامل ،وبالتالى فان آرائه تعتبر ضعيفة من الناحيتين الامبيريقية والمنطقية،ومن ثم فهي في حاجة الى تصحيح . فقد أوضح أن جوهر الديمقراطية ليس السياسة هو وجود معارضة منظمة وأن الشيء نفسه يكون صحيحا

(1) P.Blumberg, The Case Against..., Op. Cit., P. 79.

في مجال الصناعة . وبالتالي فإن وجود نقابة العمال بمالها من معارضة يكون كافيا لضمان الديمقراطية الصناعية . وعلى أي حال فإن الشرط الضروري في نسق تعددي حقيقي أو أي نسق حيث توجد المعارضة السياسية ، هو أي حزب أو أكثر يكسبون جاهزا ومستعدا وقائرا على استبدال الحزب الحاكم وحل محلّه في ممارسة القوة . والمعارضة التي يقتصر دورها على الاحتجاج وتقديم الاقتراحات أو الانتقاد ، ولا يكون لديها القدرة على ممارسة القوة ، لا تعتبر معارضة فعالة أ حقيقية على الإطلاق (١) .

ومن الواضح أن نقابات العمال البريطانية - على سبيل المثال - في القطاعين العام والخاص لا يمكن أن تحل محل صاحب العمل أو الإدارة وتصبح هي القوة الحاكمة في الصناعة لأن حزب العمال قد يحل محل الحزب الحاكم . ونقابة العمال بهذه المورة تعتبر معارضة للصناعة ، وهي معارضة لا يمكن أن تصبح حكومة . وهكذا فإن مماثلة " كليج " بين الديمقراطية الصناعية والسياسية تنهار تماما . وإذا لم يكن لدى نقابات العمال قوة لتحل محل الحكومة الحالية للصناعة ، وانما تكون قادرة فقط على تحدى الإدارة في مجال مخطط بعناية لنشاطها ، فإنه تبعا لذلك لا يمكن أن توجد حركة جمعوية ولا اختيار ولا بديل ولا معارضة ، باختصار لا ديمقراطية . وبالتالي تبقى الديمقراطية الصناعية شيئا آخر يجب البحث منسسه وتحقيقه .

وعلى العكس من هذا المدخل الذي يعرف الديمقراطية

(1) Ibid., P: 83.

الصناعية في ضوء معارضة نقابة العمال المستقلة ، نجسد مدخل آخر يطرح فكره رأسمالية جديدة تنظر الى الديمقراطية الصناعية في ضوء المشاركة العمالية في ادارة المشروعات التى يعملون بها. " والمشاركة في تنظيم صناعي معناها أن العمال يدخلون في عملية صنع القرارات الى جانب الملاك والاداريين ، وأن العمال بهذه العمرة يمارسون ضبطا شرعيا في نطاق تنظيمهم " (١). وأدت هذه الفكرة الى ظهور عسدة مناقشات تتناول الديمقراطية الصناعية شجعت الادارة على محاولة استكشاف الانهام الوظيفي الذي يمكن أن تقدمه لضمان استجابات تدعيمية من جانب العمال للأفراض المحددة اداريسا وتحقيق الأهداف المحددة من قبل رأس المال . حيث أن الافتقار لمثل هذه الاستجابات وظهور استجابات أخرى تتعارض مع المصالح والاهتمامات الادارية ، يشكل مشكلة كبرى بالنسبة للادارة .

وبناء عليه ، فقد ظهرت أشكال ومخططات عديدة للمشاركة تستهدف مشاركة العمال سواء كانوا أعضاء في نقابة العمال أو ليسوا أعضاء " والمشاركة بهذا الشكل قد عرفها ديفيس K. Davis بأنها المشاركة الوجدانية والذهنية من جانب شخص في موقف جماعي والذي يشجعه على المساهمة فسي أهداف الجماعة والمشاركة في مسؤولياتها ، والأسس المختلفة لتطوير هذا الشكل للمشاركة قد أوردها باركر L.D.Parker على أنها تجعل العمال يشعرون بأنهم جزء من فريق ، وأن يشعروا بأنهم جزء هام من العملية ، وهي أداة لتحسين الروح المعنوية

(1) K. Bartölke, W.Eschweiler, D.Flechsenger & A.S. Tannenbaum, "Workers' Participation and the Distribution of Control as Perceived by Members of Ten German Companies", Administrative Science Quarterly (Vol. 27, No.3, 1982) P: 380.

لدى العامل وزيادة الطاقة الإنتاجية وتحسين درجة الاشباع الشخصي وروح المبادرة . وفى هذا السياق فان الدافع الرئيسى فى تعزيز المشاركة هو بكل وفوح ، الاهتمام الادارى بضممان الفوائد التى تستم من حلقات الربط بين الروح المعنوية لدى العامل والدافع والممارسة " (١) .

ويعتبر ما يطلق عليه " توسيع نطاق الوظيفة " استراتيجية مشاركة أساسية . وهى عملية تتضمن " ، إتاحة تنوع اكثر فى عدد المهام التى توجد فى وظيفة معينة . والانتقال من الوصف الفردى للوظيفة الى المسؤولية الكبيرة من مجال اكبر للانشطة يعتبر الهدف الاساسى لعملية توسيع نطاق الوظيفة . وعلى سبيل المثال فان وظيفة الشخص المتخصص فى تشغيل أحد الآلات ، قد يمكن تحديدها بشكل محدود بحيث تتضمن فقط المسؤولية عن تصنيع مادة معينة . وبالتبادل ، فان وظيفته قد يمكن توسيعها من خلال مطالبة الشخص أيضا بالحصول على المواد وصيانة الآلات والمعدات وتفتيش العمل " (٢) . وعلى أية حال ، فان توسيع نطاق الوظيفة لا تمثل محاولة لزيادة احساس العمال بالانجاز الشخصى أو الاشتراك فى المسؤولية عن النتائج .

وبالتالى ، فقد ظهرت استراتيجية أخرى للمشاركة تحسول تدميم روح الارتباط الشخصى للعامل بوظيفته ، وهى استراتيجية " إثراء الوظيفة " Job-enrichment التى تركز على مفهوم حاجة الأفراد للتعبير عن الذات فى عملهم . ونحن نجد جالبا أن العديد من شركات الولايات المتحدة تعمل على تجرب

(1) S.G. Ogden, Trade Unions, ..., Op. Cit., P: 547.

(2) Kenneth A. Kovach, Ben F. Sands & William W. Brooks, " Management by Whom? Trends in Participative Management," Advanced Management Journal (Vol, 46, No. 1, 1981) P: 6.

عدة برامج لاثراء الوظيفة واغناء الطابع الانساني على العمل، حيث أنهما تمثل اللغة الجديدة للرأسمالية المعاصرة التي تحاول التوافق مع ردود الفعل العمالية وخاصة التي تظهر من خلال الدراسات الامبيريقية . " ففي دراسة حديثة أجريت على عينة ممثلة تتكون من ١٥٢٢ عامل أمريكي ، اتضح أن الاهتمام الأول للعمل كان يتمثل في جعل وظيفتهم ممتعة . وقد قام اتحاد عام السيارات الأمريكي بحسب لعمال الرانك والفایل Rank & File واكتشفوا ان أقوى رغبة عند العمال ، كانت تتمثل في وجود الفرصة في التأثير على عملية ادارة المصانع . ووجد " سميث Smith و" تاننباوم Tannenbaum في دراستهما لمصائتين مشروع صناعي ، أن ٢٩٩ من عمال الرانك والفایل كانوا يريدون مزيدا من الضبط على المجال المباشر لعملهم . وقد أوضح " هولتر H. Holter أن أكثر من نصف ٥٧٠٠ عامل في مجال الصناعة الثقيلة الذين تم اخضاعهم للمسح ، قد طالبوا بمزيد من المشاركة في صنع القرار " (١)

وعلى الرغم من كشف الادارة الرأسمالية الحديثة من هذا الاتجاه الذي يخفي أهمية منهجية متزايدة على العوامل الانسانية في مجال العمل ، فإن هذا الاتجاه " لا يعكس أي تغيير أساسي في فعاليتها أو معقوليتها . ويبقى باعتباره خلا وسطا تقليديا بين متطلبات التكنولوجيا ومبادئ النزعة الانسانية . وهو على العكس من ذلك ، يعكس اتجاهها للترشيد الفني لادارة الموارد البشرية . ويرى " ليكرت R. Likert على سبيل المثال ، أنه يجب ادراج الرأسمال البشري لأحد التنظيمات

(1) A Zimbalist, The Limits of Work Humanization, Op. Cit., P: 53.

بين المقدرات في مجال التوازن ، ويجب ادارته بشكل علمي مثل أي شكل آخر لرأس المال " (١) . وعلى أية حال ، فسان استراتيجية اثراء الوظيفة قد وصلت الى ذروة الشهرة كمفهوم في معظم بلدان العالم الرأسمالية ، ومع ذلك فلا توجد فلسي الممارسة الفعلية . ولن وجدت فهي لصالح تحقيق أهداف الادارة وليست في صالح العمال .

وتشير الدلائل الى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للعمال وتمعن وفهم المالي بعض الشيء كلما ازدادت مقاومتهم لتلك المعاولات السطحية في مجال المشاركة التي توفرها لهم استراتيجية توسيع نطاق الوظيفة ، واثراء الوظيفة . وكان على الرأسمالية أن تستجيب لهذا الوضع ووجدت أنه من الضروري تركيز الاهتمام على خطط القمة - القاعدة للمشاركة . وهي التي توفسر للعمال - من وجهة نظرهم - صوت عال في تطبيق القرارات التي تضعها الإدارة العليا . وإدارة القمة - القاعدة يتم تعريفها على أنها " موقف أو وضع تقوم الإدارة العليا في ظله باتخاذ القرارات ووضع القواعد وتدعيم المعايير وتمارس كل القسوى التقليدية للمالك والمنظم . والمشاركة على مستوى القمة القاعدة تتضمن اشتراك العامل والموظف في هذه العملية " حيث يشترك العامل والموظف في وضع القرارات الكبرى التي تتعلق باتجاه الشركة والمنتجات والأسواق والخطط والسياسات وشروط العمل والعمالة " (٢) وقد حظي هذا الاتجاه الجديد للمشاركة باهتمام كبير في السنوات القليلة الماضية فسي معظم البلدان الرأسمالية . وسوف أشير في هذا العدد السي تجربتي المملكة المتحدة وألمانيا الغربية .

(1) D.Pignon & J. Querzola, Dictatorship and Democracy in Production, Op. Cit., P: 73.

(2) K.Kovach et al., Management By Whom ?..., Op. Cit., P: 10

أولاً : الاستشارة المشتركة في بريطانيا :

استخدمت الادارة الرأسمالية أسلوب الاستشارة المشتركة للتقليل من مشاعر الاحباط التي يسببها الغبط التسلطي فسي الصناعة للعمال، والمشكلات المترامنة في الانتاج التي تخشق من المحاولات الادارية العقيمة لابطال المبادرة العمالية في عمليات العمل . وفي مجال الاستشاره المشتركة نجد أن "مشاركة العمال في الادارة تأخذ الشكل الاستشاري ، وتنفعل بشكل واضح من القرارات الفعلية للمديرين " (١)

ويرى أنصار الاستشارة المشتركة ، أن ما تقدمه هذه الاستشارة للصناعة ثلاثة أشياء فهي " تعد الادارة العليا بمصدر اضافي للمعلومات ، حيث أنها تقدم التحذير والتنمية القيمة ، لأن الاستشارة تغطي مجالا تكون فيه المصادر التقليدية للمعلومات والتنمية متعيزة أو غير فعالة . كما توفر وسائل نقل المعلومات والتفسيرات الاخرى الضرورية للعمال . وعلى المستوى السيكلوجي ، تعبر عن الحق الشرعي للعمال في أن يكون لهم صوت في الصناعة التي يباهمون فيها كثيرا " (٢) . وقد تم تدعيم هذا الأسلوب بعد انتخاب حكومة العمال أثناء الحروب العالمية الثانية . فقد استخدمت اجراءات الاستشارة المشتركة في تطبيق قوانين التأمين التي تحكم تلك الصناعات التي أصبحت ملكيتها عامة . وفي نفس الوقت ، وجد بعض قادة نقابة العمال البارزين أنفسهم في ادارات هذه الشركات المؤمنة . وبهذه الطريقة انتهى الحديث الحماسي عن ضبط العمال .

(1) Harold B. Pepinsky, "Models of Industrial Democracy: Consultation, Co-Determination and Workers' Manatement" Administrative Science Quarterly (Vol. 26, No.1, 1981) P: 162.

(2) K. Coates, Democracy and Workers' Control., Op.Cit., P:97

وعلى أية حال ، فإن اجراءات الاستشارة المشتركة تشكل تهديداً أثناء الفترات التي تصبح الادارة فيها في غير حاجة الى اجراء تغييرات جذرية في سياستها وما ينتج منها مسن تغييرات في ظروف العمل . وهكذا كان " الانطباع العام هو أن غالبية الشركات تمارس الاستشارة الرسمية وكل ما تعنيه . ولكنها تستخدمها في حقيقة الأمر لتهديده غيب العامل . وحتى عندما يؤمن أصحاب العمل بالاستشارة . فإن هذا لايعنى أنهم سيستمعون الى آراء العمال قبل أن يأمرهم بما يجب القيام به " .^(١) ومما يشير السخرية أن أساليب الاستشارة المشتركة لم تطبق على نطاق واسع في بريطانيا ، رغم أنه جرى تطبيقها على نطاق واسع في بلاد رأسمالية أخرى . " وتوفح المعلومات أن انخفاض معدل الاستشارة المشتركة قد تم تعليله بشكل غير واضح في ضوء عدم أهميته كميكاينزم لمواجهة المشكلات المجتمعية في بريطانيا على مدى الثلاثين عاما الماضية " .^(٢)

وعلاوة على ذلك ، فقد أصبحت مثل هذه الاجراءات عقيمة وبلا معنى في السنوات الاخيرة . والدليل على ذلك نمو معدل تمثيل وكيل النقابة في الاتحاد الهندسي الإندماجي والذي تضاعف في الفترة ما بين ١٩٥٧ - ١٩٦١ اذا قورن بالفترة ما بين ١٩٤٧ - ١٩٥٦ . ويوضح أنطوني توفام A.Topham

(1) Ibid., P: 98 .

(2) H.Pepinsky, Models of Industrial Democracy..., Op.Cit., P:164.

أنه الى جانب هذا المعدل السريع للتوسع في استخدام الوركلاء حدث انخفاضا بمقدار الثلث في عدد مجالس الاستشارة المشتركة. وقد ارتبط بهذا زيادة في عدد مرات توقف العمل في المؤسسات الفيدرالية بنسبة ٧٢٢ ٪، كما ازداد بالتالى عدد أيام العمل الضائعة بنسبة ٨٢ ٪^(١).

ومن ناحية ثانية ، فقد تطور مدخل آخر أكثر مرونه عام ١٩٦٦ تضمن تمثيل العمال في ادارة الشركات وذلك بتأثير من نقابات العمال وهو مدخل موجهي العمــال W. Directors وهو يشكل شكلا جديدا للخصب يمكن العمال ونقابات العمال من ممارسة التأثير والنفوذ على تلك القرارات التي تتخلى مجال المساومة الجمعية . " وفوائد تشغيل موجهين من العمال في الهيئات الادارية للشركات ، كانت تتمثل في امكانية اشراكهم في بلورة سياسة الشركة وتخطيطها وتمثيل مصالح العمال قبل اتخاذ القرارات واقتراح البدائل لسياسة الهيئة عند الضرورة" .^(٢)

والحقيقة أن التجربة البريطانية لموجهي العمال، والتجربة الاوربية بحفة عامة لهذه الاستراتيجية كانت تتميز بأنها تمثل حلا وسطا . " فقد أقرت اللوائح الخاصة بموجهي العمال ،حقا ديمقراطيا للعمال أن يشتركوا في استراتيجيات الشركة ، ولكنها في نفس الوقت وضعت حدودا لهذا الحق . وقد أقرت هذه اللوائح بأنه يجب أن يكون لدى العمال القدرة على التأثير على الهيئة ، ولكنها قيدت حدود هذه القدرة . كما أقرت اللوائح بأنه يجب أن يتلقى العمال معلومات ويفهموا

(1) K. Coates, Democracy and Workers' Control..., Op.Cit., P: 98.

(2) S.G.Ogden, Trade Unions, Industrial, Op.Cit., P: 550 .

استراتيجيات الشركة ، ولكنها قيدت نشر المعلومات " (١) وهذا
يعنى أنه لم يكن لموجى العمال أدنى تأثير على أى شىء .
ويمكن تفسير أدنى تأثير لديهم فى المجال المحدود لمنع
القرار على مستوى الهيئة ، ويمكن تفسيره أيضا فى ضوء
الطريقة التى يجرى بها اختيارهم ودفعهم لقبول الأولويات
الادارية والنظر الى دورهم على أنه متابعة لمصالح المشروع
وليس اهتماما بمصالح أولئك الذين يزعمون أنهم يمثلونهم .

ثانيا : مشاركة العمال فى ألمانيا الغربية :

ان نموذج ألمانيا الغربية فى " التحديد المشترك"
Co - determination قد قدم نموذجا أوربيا فعلا
للخاية لمشاركة العمال فى ادارة المصانع حتى اليوم . وان
كانت المطالب الراديكالية بتخلى رؤيتها من مشاركة العامل
الى الضغط العمالى الكامل ، قد وصلت الى ذروتها فى هذا
البلد . وقد ظهر مدخل التحديد المشترك فى مصنع الصلب عام
١٩٤٧ ثم امتد الى مصنع الفحم عام ١٩٥١ ، وذلك من خلال ارتباطه
بالمجهود الموحدة لإعادة بناء القوة الصناعية والاقتصادية
لألمانيا .

وقد أتت فكرة تنظيم شكل ممثل للمشاركة إلى اصدار
عدد من القوانين عن المشاركة فى المصانع ، كان آخرها
ميثاق تأسيس الشركات عام ١٩٧٢ ، والذي تم تدعيمه بواسطة
نقابات العمال الألمانية . " ووفقا لهذا القانون فان المصانع
التي يوجد بها على الأقل خمسة عمال يزيد عمرهم عن ١٨ سنة
وثلاثة عمال عملوا فى المصنع لمدة ستة شهور أو أكثر ، يجب أن
تعمل على مجلس يتكون من الممثلين المنتخبين بواسطة العمال

(1) Idid., P: 554.

في تكوين هذا المجلس " (١) . وعلى سبيل المثال فان هذا المجلس يتكون من خمسة أشخاص في المصانع التي يتراوح عدد عمالها بين ٥١ - ١٥٠ يزيد عمرهم عن ١٨ سنة ، وسبعة أشخاص في المصانع التي يتراوح عدد عمالها بين ١٥١ - ٣٠٠ عامل وتسعة أشخاص في المصانع التي يتراوح عدد عمالها بهيـسن ٣٠١ - ٦٠٠ عامل .

ومجلس العمال لايساوم على الاجور كما أنه يتم التفاوض على ظروف العمل على أساس قومي أو اقليمي ، ولكن له الحق في المشاركة " . في وضع سياسة العمل لتحديد مسائل مثل تقييم الوظيفة ومعدلات الانتاج والأجور، وساعات العمل وترتيبات الأجر الإضافي وأوقات الراحة وجداول العطلات ، وسياسات الادارة بما تتضمنه من موجهات التوظيف والتكليف وطرز العمال ، والخطط الاجتماعية بمعنى المعايير اللازمة لتخفيف أثر عمليات التسريح على العمال في حالة زيادة عددهم عما هو مطلوب والتدريب والامن المهني وبرامج الرفاهية ، وتوزيع مساكن الشركة وتشغيل العمال على مستوى أرضية المصنع " (٢) . فهذه المسائل تمثل مجالات التحديد المشترك .

(1) K. Bartölke et al., Workers' Participation and the Distribution of Control as Perceived by Members of Ten German Companies, Op.Cit., P: 383.

(2) K.A.Kovach et al., Management By Whom ? ...,Op.Cit., P: 11.

وبينما نجد أن النقابات ليست ممثلة بشكل رسمي فسي مجلس العمال ، إلا أنها تلعب دورا من خلال انتخاب أعضاء النقابة البارزين للمجالس . وهكذا وعلى الرغم أن النقابات قد عارضت القوانين الأولى في مجال المشاركة بسبب التأثير الفئسلي الممنوح للمجالس ، فإن حركة العمال اليوم تدعم عملية التعدد المشترك . وحقوق التعدد المشترك لمجالس العمال تعنسى جوهرها " أن قرارات الإدارة في هذه المجالات ليست ملزمة حتى يوافق عليها مجلس العمال . وفي حالات الاعتراض يتم اخضاع المسألة للتصميم . وفي المجالات الأخرى ، يكون للمجالس حق الاستشارة فقط (أي أنه يجب على الإدارة أن تستشير مجلس العمال قبل الوصول إلى قرار ولكن موافقة المجلس ليست ضرورية) مثل لوائح الأمن وبناء معايير تخطيط الإنتاج وتخطيط متطلبات القوى البشرية وتخطيط ترتيبات المصنع . وأخيرا في بعض المجالات ، نجد أن للمجالس فقط حق المعرفة وهذا لا يتضمن الاستشارة أو التعدد المشترك . وبالإضافة إلى ذلك فسلان المجالس لها حق التفتيش على ملفات العاملين والمطالبة بطرد العمال الذين يمثلون مشيرات غارة ومزعجة " (١) .

ويشتمل قانون التعدد المشترك على مبادئ للحكم على تفاعل الإدارة ومجلس العمال " أولا : يجب أن يتعاون المجلس والإدارة على أساس الثقة المتبادلة . وهذا يعني أنهما يجب أن يحاولا باستماتة المحافظة على تنظيم فعال . ثانيا : يحفز على مجلس العمال القيام باغرابات في مجال المسائل الخاصة بالمصنع مثل الأجور وظروف العمل . فالمرامات على هذه المسائل داخل المصنع ، يتم حلها بواسطة المجلس أو الجمعية الاتحادية

(١) G.D.Garson, ' Recent Developments in Workers' Participation in Europe' , in : J.Vanek(ed.), Self-Management: Economic Liberation of Man (London: Penguin Education, 1975) P: 165.

التي تتألف من عدد من الأشخاص من كلا الجانبين وشخص واحد محايد . وعلى المجلس أن يلجأ الى محاكم العمل على المستوى الطيدرالى فى حالة استيائه بالنسبة لقرار أو حكم المجلس الاتحادى . أما القيام بالاضرابات فيكون فى مجال النقابات ويتم تنظيمه بواسطة قوانين مختلفة عن ميثاق تأسيس الشركات " (١) .

وقد أوضحت الممارسة الفعلية للتحديد المشترك ، ان صلاحيات مجلس العمال محدوده للغاية . كما أنه يلقى معارضة من جانب أصحاب الاعمال الالمان الذين يرون أن التحديد المشترك الكامل كما هو الحال فى مصانع الصلب ومناجم الفحم لا يضمن بالضرورة سلامة العمال أو صنع القرار الفعال . امسا الأكاديميون فيرون أن التحديد المشترك ذا طبيعة محدودة أو غير ذات قيمة ولا تأثير على الإطلاق ، ويطالب البعض منهم بتحديد كامل فى كل مجالات الصناعة ، أى ضبط عمالى حقيقى لعمليات العمل فى كل المشروعات الإنتاجية .

وعلى أية حال ، فإن الدراسة الراهنة لاتتبنى المدخلين السابقين للديمقراطية الصناعية أو أحدهما ، وكل ما يترتب عليهما من محاولات رأسمالية لادخال تغييرات شكلية على عمليات العمل . حيث أن تعريف الديمقراطية الصناعية فى ضوء المعارضة يمثل ذروة تراجع سياس وأيديولوجى عن فكرة ضبط العمال ويعود بالفكر الانسانى خطوات واسعة الى الوراء ليرتبط بثروت الفكر الليبرالى الذى سبق ظهور الاشتراكية . وأخطر ما فى الامر أن هذا الاتجاه يؤكد أن الملكية العامة للمشروعات

(1) K. Bartölke et al., Op.Cit., PP: 383-384.

الانتاجية لارتبط بالديمقراطية الصناعية . وأنه يمكن تحقيق هذه الديمقراطية مثلما هو حادث الآن بالنسبة للملكية الخاصة لوسائل الإنتاج ، طالما أنه توجد نقابة عمالية مستقلة من الإدارة قادرة على مواجهة الإدارة ومعارضةها .

ويتجاهل أنصار هذا الاتجاه حقيقة واقعة بالفعل فهي كل بلدان العالم المعاصر تقريبا ، وهي أنه عقب تأسيس أي نقابة عمالية من جانب جماعة من العمال ، وعندما تنفخ وتمبح تنظيمها قويا قاشما بذاته فإنها تكتسب خصائص تنظيمية معاكسة لخصائص أي تنظيم آخر . وتمبح الخاصة المميّزة لنقابة العمال أو مجموعة نقابات العمال - مثل كل تنظيم آخر - هي الرغبة القوية في البقاء والاستمرار . وتسود هذه الرغبة وتقوى حتى لو كان هذا يعنى تقويض المعاليم الحيوية للعمال الأفراد أو كل العاملين . وبالتالي فإن أحد الافتراضات من نقابات العمال والذي ساد لفترة طويلة وهو أن النقابات ستأخذ مكانها في نفس معسكر العمال فهي أي صراع على القوة ، قد ثبت كذبه حديثا في كثير من بلدان العالم ، خاصة الرأسمالية منها . وهكذا تحاول نقابات العمال ، العمل في نطاق الوهم القاتم ولا تحاول تغييره وتصبح بالتالي مجرد " معام أمان " يتعاون مع الإدارة على الحفاظ على نسق فعال لعملية العمل داخل كل المشروعات الانتاجية .

و من ناحية أخرى ، فإن المنظور الراديكالي السدي تتبناه الدراسة ينظر الى برامج توسيع نطاق الوظيفة واثراء الوظيفة ، وإغفاء الطابع الانساني على العمل والاستشارة المشتركة والتحديد المشترك ، وكل الاشكال الأخرى للمشاركة العمالية التي ارتكزت على تعريف الديمقراطية

الصناعية في ضوء المشاركة ،على أنها سياسات تفهيمية برعماية تستهدف خدمة العمل قبل خدمة العمال . و أنما لاجد أى بلد من تلك التى تحمست لى نوع من أنموام المشاركة العمالية ،كلت تهتم فى حقيقة الامر بغبط العمال وسيطرتهم على عملية العمل التى يعتبرون هم أنفسهم المنمر الحيوى و الضعال فيها . كما أن غالبية نقابات العمال ،قد عارضت العديد من التطورات نحو مشاركة اكبر للعمال . و تنظر الى الاشكال المباشرة للديمقراطية الصناعية الصناعية على أنها غير ملائمة و تحاول هدم الحركة النقابية و بالتالى فهى ترفض قيام أى نوع من أنواع الضبط العمالى أو الادارة الذاتية العمالية للمشروعات . وحسما أوفعت سلفا ،فقد تمثلت الاستراتيجية الاساسية للنقابات العمالية فى المقاومة الجمعية .

وتؤكد الدراسة أن وجود المشاركة العمالية فى التنظيم لايمثل ضمانا يقدم وسائل للعمال لكى يمارسوا الضبط وهذا يعنى أن مخططات المشاركة كما تمارس الآن ليست فعالة لتحقيق المشاركة الحقيقية . وعلى سبيل المثال فـسان المديرين قد يقاومون و يمنعون المشاركة من جانب العمال أو قد تكون الاجراءات ذاتها مجرد حركة رمزية والى سبب تجريدى يستهدف مواجهة الحاجة الاجتماعية او المتطلبات القانونية للمشاركة ،ولكنها قد لاتقدم فعلا وسائل حقيقية للعمال لكى يؤثروا على القرارات .

و هكذا ،فاننى أتبنى فى هذه الدراسة تعريفا محددا للديمقراطية الصناعية ينظر اليها فى ضوء الحكم الذاتى فى مجال الصناعة ،حيث يقوم العمال أنفسهم بادارة المشروعات الانتاجية التى يعملون بها . وبهذا تحاول الدراسة تخطى

تلك الحلول السطحية التي يؤكد عليها الراسماليون فليس محاولتهم للرد على مقاومة العمال للسيطرة الراسمالية على عمليات العمل . وتشكل ضرورة الإدارة الذاتية من خلال معرفتنا بالحقيقة التي مؤداها " أن لكل عامل مجموعة اهتمامات تتمم بأنها متباينة ومتباعدة ، فهو تارة يكون منتجا و تارة يكون مستهلكا و تارة شالكة يكون مواظنا . و تبقى هذه الأدوار طالما أن تقسيم العمل ذاته يجبر الرجال على وضع أدوار محددة أثناء المراحل الرسمية لحياتهم . و مثل هذه الاهتمامات والمصالح سوف تدفعه هو و بعض الرجال الآخرين الى الانضمام الى جماعات متعددة و متفابرة ، و تجعله يلف ضد بعض الرجال الآخرين في كل مرحلة كبيرة من عملية صنع القرار . و كل اهتمام من هذه الاهتمامات سوف يحقق تعبيرا مرفيا ، أو سوف يكفم ، أفواههم و يشعرهم بالأحباط مما يؤدي الى خلق جمود يدفعهم الى السقوط تحت الأرض ، و يجهض القوى الخلاقة التي يمثلونها" (١)

(٢) المقاومة العمالية في مصانع الغزل و النسيج المصرية : نتائج الدراسة الميدانية

يعتمد النظام الصناعي على الانعاط العامة للضغط و السيطرة على عملية العمل ، تلك العملية التي تمثل في ذاتها نتاجا للاستراتيجيات الإدارية المتميزة و استراتيجية العمال المضادة ، والمقصود بالنظام هنا تنسيق الأنشطة في عملية العمل . والبحث التفصيلي للنظام والضغط يعتبر أسلوبا مفيدا في تحليل أجهزة الضغط ووسائله و هذا ماتم توفيقه في الفصل السابق - ويعتبر مفيدا أيضا في تحليل ردود الفعل العمالية تجاه الضغط الإداري ، وهو مايجسرى

(١) K.Coates, Democracy and Workers' Control, Op.Cit., P: 107.

توضيحه هنا . وكما سبق أن أكدت فإن نظام العمل ليس
 أى عملية عمل انتاعية يمر دائما بمراحل دورية طالمسا
 يوجد تناقض بين مصالح رجال الادارة فى تأكيد ضبطهم
 لعملية العمل وسيطرتهم على نشاط العمال ، و مصالح العمال
 فى مقاومة تلك السيطرة .

و الحاجة الى فرض النظام بمعنى الابقاء على السيطرة
 على عملية العمل ، تعتبر حاجة عامة للادارة فى شركتسى
 الغزل والنسيج موضع الدراسة ، وهى تؤدى الى احداث مجموعة
 من الظواهر الملحوسة للمقاومة العمالية . فعندما يشعر
 العمال أن رؤسائهم يحاولون فرض آرائهم ، فانهم يستجيبون
 لذلك بالتباطؤ فى تنفيذ الامر الصادر اليهم و التكاسل
 فى أداء مهامهم العملية والبحث عن أى فرصة لابقاف العمل .
 و على سبيل المثال فإن العمال قد يوافقون على العمل
 فى جو من الغبار والوبر المتطاير من آلات الغزل والنسيج
 فى صالات العمل ، وقد يوافقون على أداء مهامهم وسط رائحة
 الزيوت والشحومات وغيرها من العناصر والمواد الكيماوية
 المكونة لمواد الصباغة والالوان فى صالات أقسام التجهيزات
 بالمصانع ، إلا أنهم فى أوقات معينة يكونون أكثر ميلا
 للاصرار على أن يسير كل شء وفقا لمواصفات صحية رسمية
 قبل الموافقة على العمل أو تنفيذ مهامهم اليومية ، أو الاصرار
 على عدم الموافقة على الحضور للعمل "أيام الجمع " التى
 تشكل راحة أسبوعية للكثير من العمال بشركة مصر العاصرية
 و الشركة العربية والمتحدة على السواء .

و هكذا ، فإنه على الرغم من الجهود المستمرة لسلادارة
 لتبرير الشكل الهرمى لتصميم عملية العمل و الانسباق
 الجاعدة للإشراف و الضبط ، نجد نوماً أو آخر من استياء
 العمال ، و محاولة أو أكثر ترمى الى تحقيق درجة مسن

التحرر من الضبط الرئاسي و مقاومة السيطرة الادارية على عملية العمل . و غالبا ماتكون مثل هذه المحاولات دفاعية و فردية و غير منتظمة ، الا انها تعتبر دافعا استجابة لشكل تنظيم عملية العمل الذي يتم تصميمه لتحقيق الضبط الرئاسي و سيطرة الادارة لتحقيق مزيدا من الربح و فائض القيمة . وبالتالي فان المحاولات العمالية الرامية للمقاومة تدور حول العملية التي تحدثها أى جهود الادارة لضبط عمل المروسين . وسوف أحاول فيما يلى عرض الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة فيما يتعلق بالمقاومة العمالية فى مصانع الغزل والنسيج المصرية .

(أ) الضبط يحدث المقاومة

أوضحت فى احدى نقاط الفصل السابق أن الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة قد اكدت وجود ردود فعل عمالية تجاه الضبط الرئاسي لنشاط العمال فى العملية الفعلية للانتاج و ماقد يترتب على هذا الضبط من احساس العمال بالظلم . فقد كشفت النتائج عن ردود فعل عمالية سلبية و ايجابية فى كل من الشركتين تجاه ظلم الرؤساء . وقد أوضحت ردود الفعل الايجابية من ذاتها فى تقديم العمال لتظلمات و شكاوى للادارة ، أو عدم الاجادة فى العمل واتلاف المنتج ، أو المعارضة المباشرة للرؤساء و مشرفى الخيط الاول و عدم تنفيذ أوامرهم .

و اذا كانت ردود الفعل العمالية السابقة تمثل شكلا من أشكال المقاومة العمالية للضبط الرئاسي ، فاننى سوف أحاول الان القاء المزيد من الضوء على تلك المقاومة من خلال توسيع الفكرة وذلك بكشف آراء و مواقف العمال تجاه العناصر الاخرى المختلفة للضبط و السيطرة الادارية على

نشاط العمال في عملية العمل الانتاجية . فقد تم قياس تلك العناصر احصائيا مثل آراء العمال حول التسلسل الرئاسي في العمل ، ونظم الحوافز والمكافآت و حق العامل في مناقشة أمور العمل وقرارات الادارة ، ومدى رضا العمال عن أوضاعهم و مراكزهم الوظيفية في المصانع ، وفرص الترقية و الاحور وغيرها من العناصر .

فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة أن ٩١٧٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٩٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يرون أن نظام التسلسلات الرئاسية المعمول به في تصميم عمليات العمل بشركات الغزل و النسيج غير ضروري لتنفيذ مهام العمل اليومية . وهذا يعني أنه يمكن تصميم عمليات العمل في المشروعات الانتاجية بعيدا عن الشكل الهرمي لتعميم الوظائف و المهام ، وبعيدا عن عمليات السيطرة و الخفوع أو الاشراف و الامتثال . ويعني هذا أيضا أن الشكل الهرمي لتعميم عمليات العمل لايعتبر شكلا حتميا تقتضيه عملية الانتاج ذاتها ، كما انه لايعتبر قدر و معيار الطبقة العاملة التي يمتد خفوعها من عملية العمل داخل المصانع الى خفوعها الطبقي خارج بوابات المصانع .

وبهذا السراى حسون عسدم
 ضرورة التسلسلات الرئاسية لتنفيذ العمل بشكل اتحاهسا
 هاما لدى عمال شركة مصر العامرية ، حيث لم تكشف النتائج
 عن فروة ذات دلالة احصائية في علاقة هذا الراى بنوع العامل
 او عمره أو مستواه التعليمى او مهنته او خبرته . أما
 في الشركة العربية والمتحدة فقد تبين أنه لا توجد فروق
 ذات دلالة احصائية في علاقة راى العمال حول عدم ضرورة
 التسلسل الرئاسى بالنوع والعمر والمستوى التعليمسى

والمهنة ، في حين تظهر فروق ذات دلالة في علاقته بخيرته العامل او سنوات عمله بالمصانع . حيث سجلت النتائج أدنى نسبة لموافقة العمال على عدم ضرورة الشكل الهرمي لتنفيذ مهام العمل لدى العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم بهذه الشركة ما بين عشر سنوات و خمسة عشر سنة ، فقد بلغت نسبتهم المئوية ٥٠ ٪ فقط في حين ترتفع نسبة الموافقين على هذا الرأي لدى العمال الذين قضاوا اكثر من خمسة عشر سنة بالشركة الى ١٠٠ ٪ ، ولدى العمال الذين تتراوح مدة عملهم بالشركة ما بين خمسة و عشر سنوات الى مر ٩٥ ٪ ، ولدى العمال الجدد الذين أمضوا أقل من خمس سنوات الى مر ٨٩ ٪ ، وعلى أية حال فان هذا الموقف لا يؤثر على الاتجاه العام الرافض للتسلسلات الرئاسية في الشركة العربية والمتحدة .

أما موقف العمال من مسألة الفصل بين مهام التصميم و مهام التنفيذ و ما يترتب عليها من عدم السماح للعامل بالتدخل في تصميم و تخطيط المهام اليومية لامالهم أو مناقشة أمور العمل مع رؤسائهم او مجرد التشكك في قرارات الادارة ، فقد كشفت النتائج عن موقف رافض لتلك الأمور من جانب العمال في الشركتين . حيث اوضحت الشواهد الواقعية أن ٩٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ، و ٨٥ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يرون أنه من حق العامل أن يناقش رئيسه في أمور العمل ولا تقتصر مهمته على تنفيذ ما يأمره بعمله فقط . ولم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية في علاقة راي العمال عن حقهم في مناقشة أمور العمل مع الرؤساء ، بالنوع و العمر والمستوى التعليمي و المهنة والخبرة للعامل في شركة مصر العامرية و في الشركة العربية والمتحدة على السواء .

و تكشف النتائج من نسبة مثوية مقدارها ٦١,٧٪ ففى شركة مصر العامرية ، و٦٩,٦٪ فى الشركة العربية والمتحدة للعمال الذين اكدوا أن من حق العامل أن يتشكك فى قرارات الادارة ومن ثم يجب أن تسمح الادارة للعمال أن يعبروا عن آرائهم حول تلك القرارات و ألتأخذ أليه قرارات بعيدا عن صالات العمل و عمليات الإنتاج . ويمثل هذا الموقف مــــــن حق العمال فى التشكك فى قرارات الادارة ، اتجاها سامــــا لدى عمال شركة مصر العلرية و عمال الشركة العربية المتحدة على السواء ، حيث لم تكشف النتائج عن فسروق ذات دلالة احصائية فى علاقة هذا الراى بالنوع والمـــــ والمستوى التعليمى والمهنة و الخبرة للعمال فى كلتــــا الشركتين . وهكذا يتطلع العمال الى ايجاد فرصة للتعبير عن آرائهم حول مايقومون بتنفيذه من أعمال ، وحقهم فى المبادرة و حرية التصرف ، وعدم انفراد الادارة باتخاذ القرار او تميم مهام العمل التى يقوم العمال أنفسهم بأداشها .

ويرتبط بالموقف السابق ، شعور العمال فى معان الغزل والنسيج بأن لديهم قدرات ومهارات لايتخدمونها فى أداء العمل فمماهم اليومية بسيطة و متكررة لاتحفز على الابتكار أو المبادرة او مجرد الاستفادة من المهارات والقــــدرات الحقيقية للعمال . فقد كشفت الشواهد الواقعية أن ٦٣,٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٠ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة أنه لاتوجد فرصة حقيقية للعمال فى صناعة الغزل والنسيج تمكنهم من أن يستفيدوا من قدراتهم الحقيقية و مهاراتهم أو خبرتهم فى أداء العمل . و لم تكشف النتائج من فروق احصائية فى علاقة هذا الراى بالنوع والعمر والمستوى التعليمى والمهنة و الخبرة للعمال فى شركة مصر العامرية .

و في الشركة العربية والمتحدة لم تظهر فروق احصائية الا في علاقة هذا الراى بالخبرة فقط . حيث اتضح أن العمال الذين تقل مدة خدمتهم بالشركة من خمس سنوات - يسجلون أدنى نسبة للموافقة على أنه لا توجد فرصة للاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم في أداء العمل (٥٧٩٪) ، في حين تعمل تلك النسبة الى ٨١٪ لدى العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم ما بين خمس وخمس سنوات ، والى ١٠٠٪ لدى العمال الذين تتراوح مدة عملهم بالشركة ما بين عشر سنوات و خمس عشر سنة .
 وأنا أعتقد أن هذا الموقف يعتبر طبيعيا طالما أن العمال الجدد دائما أقل مهارة وخبرة من العمال القدامى ، وطالما أن اكتساب المهارات والقدرات العملية يرتبط بعدد سنوات العمل التي يقضيها العامل في عمله . وبالتالي لا يشعر العمال الجدد بما يشعر به العمال القدامى من الاستفادة الفرصة او الموقف الملائم للاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم الحقيقية في أداء العمل .

و يشعر العمال في شركتي الغزل والنسيج أن الادارة تنظر اليهم باعتبارهم عناصر للعمل ولتنفيذ المهام الموكلة اليهم فقط و لا تنظر اليهم باعتبارهم كائنات بشرية تفكر و تشعر ولها حاجات انسانية يحب اشباعها ، فقد اكد ٧١٧٪ من عمال شركة مصر العامرية ، و ٦١٧٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن الادارة تعامل العمال باعتبارهم أرقاما وليس باعتبارهم بشرا . وهذا يعنى أن الانتساج وكفاية يشكل ليس فقط الاهتمام الاول للادارة بل الاهتمام الاساسى لها في السيطرة على نشاط العمال داخل عملية العمل اما العمال وحاجاتهم واهتماماتهم ، فتأتى كلها في ذيل قائمة اهتمامات الادارة في شركات الغزل والنسيج . وبشكل هذا الشعور اتجاهها عاما لدى العمال في شركة مصر العامرية

وفي الشركة العربية والمتحدة، لاخذ في الاعتبار أن هذا الضمور تنفاوت فواتهم و حجمه في الاقسام الانتاجية المختلفة بالشركة العربية والمتحدة . فقد كشفت النتائج عن فروق احصائية بين عمال الغزل والنسيج و التجهيزات في هذا العدد حيث يسجل عمال قطاع الغزل أدنى نسبة للموافقة على الإدارة لاتعاملهم باعتبارهم بشرا ، فقد انخفضت نسبتهم المئوية الى ٤٨٣ ٪ ، في حين تصل النسبة الى ٧٧٪ لدى عمال قطاع النسيج ، و ٧٠ ٪ لدى عمال قطاع التجهيزات .

و رغم هذا فان العمال يفطرون في نهاية الامر على الالتزام بأوامر رؤسائهم ، فقد وجهت استمارة البحث —والا للعمال مؤداه " أنه يعتبر من الخطأ الا يلتزم العاملون بأوامر رئيسة و كانت النسبة المئوية لاستجابات الموافقين على ذلك ٧٥ ٪ لدى عمال شركة مصر العامرية و ٦٣٫٣ ٪ لدى عمال الشركة العربية والمتحدة . ولم تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية في علاقة هذا الرأي بالنوع والعمر والمستوى التعليمي و المهنة والخبرة في شركة مصر العامرية وفي الشركة العربية المتحدة على السواء . وبالتالي يوجد اتجاه عام لدى عمال شركتي الغزل والنسيج للالتزام بأوامر رؤسائهم في العمل ، ولكن لايجب تفسير ذلك بأن العمال على قناعة بحق رؤساء العمل في توجيه الاوامر ، و أن من واجبهم الالتزام بهذه الاوامر ، وما يترتب على ذلك من اقتناعهم بحق الإدارة في أن تدير و يواجههم على أداء العمل . وانما يجب تفسيره في ضوء القهر الاقتصادي الذي تمارسه الإدارة على العمال بواسطة نظم المكافآت والعزائات ، والتلويح بعقوبات الطرد من العمل في الوقت الذي لايتوافر للعمال بديلا آخر لمكسب لقمة العيش ، فهذا التفسير هو الذي أوضحت من خلاله الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة . فقد سبق أن أوضحت منذ مناقشة نظم المكافآت والعزائات بالفعل السابق ، أن ٧٤٫٣٪

من عمال شركة مصر العامرية و ٨٣,٣٪ من عمال الشركة العربية
والمتحدة أكدوا أن الإدارة تقوم بتوقيع الجزاءات على
العمال الذين لا يمثلون لأوامر وتوجيهات رؤسائهم ، السيسى
جانب تأكيد ٢٠ ٪ من عمال الشركة الأولى و ١١,٧٪ من عمال
الشركة الثانية بأن الإدارة تقوم باحكام ضبطها وزيادته
سيطرتها على طوك العمال و نشاطهم في حالات العمل فسى
حالات محاولة أحد العمال لعدم الالتزام بالأوامر المصادرة
من الإدارة و توجيهات رؤساء العمل .

و مع ذلك فإن العمال في شركتى الغزل والنسيج
يعارضون القهر الاقتصادى الذى تمارسه الإدارة عليهم مسن
خلال سيطرتها على عملية العمل . فقد كشفت نتائج الدراسة
عن معارضة العمال لنظم الحوافز وفرص الترقية ، و عدم
رضاهم من أوضاعهم ومراكزهم الوظيفية ومايرتبط بها مسن
نظم دفع الأجور . حيث أوضحت الشواهد الواقعية أن ٧٦,٣٪ من
عمال شركة مصر العامرية ، و ٨٠,٨٪ من عمال الشركة العربية
والمتحدة يؤكدون أنه من حق العامل أن يعارض نظمهم
الحوافز و الترتيبات طالما أن الإدارة هي التى تتحكم فسى
وضع القواعد واللوائح التنظيمية التى تنظم عملية صرف
الحوافز والمكافآت ، والقواعد والمعايير التى تقيس فسى
أساسها ترشيح العمال للترقية والانتقال من درجة وظيفية
الى أخرى . وتكشف النتائج عن وجود فروق احصائية فى علاقة
هذا المتغير بعمر العامل ومستواه التعليمى فى شركة
مصر العامرية ، فقد وصلت النسبة المئوية للعمال الذين
يرون أن من حق العامل معارضة نظم الحوافز و الترتيبات الى
١٠٠ ٪ لدى العمال الذين تزيد أعمارهم عن أربعين سنة ، فسى
حين تسجيل أدنى معدل لها (٦٢٪) لدى العمال الذين
تتراوح أعمارهم ما بين الخامسة والثلاثين والأربعين . أما

فيما يتعلق بعلاقة هذا المتغير بالمستوى التعليمي لعينة الدراسة، فقد اتضح ان العمال في المستوى التعليمي الاعلى الذي حددته الدراسة في الثانوية العامة يؤكدون بنسبة مئوية قدرها ١٠٠ ٪ على حق العامل في معارضة نظم الحوافز و الترتيبات، في حين تعل النسبة المئوية الى ٥٦٪ لدى العمال الحاصلين على الاعدادية . أما في الشركة العربية والمتحدة، فتكشف النتائج عن وجود فروق احصائية في علاقة هذا المتغير بعمر العامل فقط . حيث سجل العمال من الفئة العمرية (٢٥ - ٣٠) أعلى نسبة مئوية للموافقة على حق العامل في معارضة نظام الحوافز والترتيبات، فقد وصلت تلك النسبة الى ٩٥٪ ، في حين تعل الى ادنى مستوى لها لدى العمال من الفئة العمرية (٣٠ - ٣٥) حيث تنخفض النسبة المئوية الى ٥٣٪ .

ويشعر العمال في الشركتين بعدم عدالة أوضاعهم ومراكزهم الوظيفية وما يترتب على ذلك من العائد السدّي يحصلون عليه في شكل احوار او مكافآت او احتمالات الترقية فقد اكد ٥٦٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٥٩٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان اوضاع ومراكز الافراد في المصانع غير عادلة . ويشكل هذا الموقف اتجاها عاما لدى عمال الغزل والنسيج حيث لم تكشف الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة عن وجود اية فروق ذات دلالة احصائية لى علاقة عدم رضا العمال عن أوضاعهم ومراكزهم الوظيفية بالنوع أو السن او المستوى التعليمي او المهنة او الخبرة للعمال في شركة مصر العامرية و في الشركة العربية المتمسدة أيضا .

و لا تتوافر لعمال الغزل والنسيج الفرص الكافية للترقية و الانتقال من درجة وظيفية الى أخرى وما يترتب

بهذا الانتقال من ارتفاع لمعدل دخل العامل في شكل أجور ومكافآت وملاوات عمل . فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة عن تأكيد ٧٥٨٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٠٪ من عمال الشركة العربية و المتحددة لعدم وجود الفرض الكافية للترقية امام العمال بمصانع الفزل والنسيج ولم تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية في علاقة هذا المتغير بمتغيرات النوع و السن والمستوى التعليمي المهنة والخبرة لعمال شركة مصر العامرية. في حين تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية في علاقته بمتغيري المستوى التعليمي والخبرة لعمال الشركة العربية والمتحددة . حيث اتضح أن العمال في المستوى التعليمي الاعلى الذي حددته الدراسة في الثانوية العامة يسجلون (صر ٪) في تاييدهم لانعدام وجود فرض كافية للترقية في حين يسجل الاميون أعلى نسبة مشوية في هذا العدد و هي التي بلغت ٨٧٪ و قد اتضح ايضا أن العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم بالشركة مابين عشر سنوات و خمسة عشر سنة ، يسجلون أعلى نسبة مشوية في علاقة هذا المتغير بالخبرة حيث وصلت تلك النسبة الى ١٠٠٪ ، في حين سجلت استجابات العمال الذين أمضوا اقل من خمس سنوات بالشركة ادنى معدل للموافقة على عدم وجود فرض كافية للترقية ، فقد بلغت نسبتهم المشوية ٧٠٪ .

ويرتبط بما سبق ، تأكيد العمال في الشركتين لعدم عدالة الاجور التي يتقاضونها مقابل الجهد الذي يبذلونه في أداء المهام الموكلة اليهم في العملية الفعلية للنتاج . فقد كشفت الشواهد الواقعية للنتائج أن ٦٠٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٦٪ من عمال الشركة العربية والمتحددة يؤكدون انهم لا يحصلون على أجر مناسب رغم الكلام الكثير على لسان رجال الإدارة من عدالة الاجور التي يحصل عليها

العمال مقابل ما يبذلونه في جهد . وتكشف النتائج من وجود فروق احصائية في علاقة هذا المتغير بالمستوى التعليمي لعمال شركة مصر العامرية حيث يسجل العمال الحاصلين على الثانوية العامة أعلى نسبة مثوية في تأكيدهم لعدم عدالة الاجور التي يحصل عليها العمال في صناعات الغزل والنسيج فقد وصلت تلك النسبة الى ٨٠٪ في حين تنخفض الى ادنى معدل لها لدى العمال الحاصلين على الاعدادية حيث تنخفض الى ٣٤٫٨٪ أما في الشركة العربية والمتحدة ، فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة عن وجود فروق احصائية بين هذا المتغير ومتغيرات النوع والمهنة والخبرة . فقد ارتفعت النسبة المثوية عند العمال (٨٢٫٦٪) عنها لدى العاملات (٦١٫٨٪) أما بالنسبة للمهنة ، فقد سجل عمال التجهيزات أدنى نسبة مثوية للتأكيد على عدم عدالة الاجور (٥٥٪) في حين تصل تلك النسبة الى ٧٧٪ لدى عمال النسيج ، بينما يسجل عمال الغزل أعلى نسبة في هذا الممدد (٨٣٫٣٪) . أما بالنسبة للخبرة فقد كشفت نتائج الدراسة ان العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم بالشركة ما بين عشر سنوات وخمس عشر سنة يحلون الحد الاقصى للنسبة المثوية في تأكيدهم على عدم عدالة الاجور التي يحصل عليها العمال (١٠٠٪) في حين تنخفض تلك النسبة الى ٦٣٫٦٪ لدى العمال الذين أمضوا ما بين خمسة و عشر سنوات في العمل بالشركة .

يتضح مما سبق أن العمال في شركتي الغزل والنسيج يعارضون التصميم الهرمي لعمليات العمل الانتاجية و كسل ما يرتبط به من الضبط الرئاسي والسيطرة الادارية على أنشطة العمل ، و فرص الترقية و نظم الحوافز والمكافآت و الاوضاع الوظيفية للعمال . وقد وجهت استمارة الدراسة سؤالاً مباشراً للعمال عن السبب الذي يكمن وراء شعور العامل

يعدم الرضا عن عمله ، هل هو طبيعة العمل ذاته . أم طريقة الاشراف وتحكم الرؤساء في سلوك المرؤسين أم فرص الترقية أم الوضع الوظيفي للعمال ، ومكافاتهم القليلة ؟ وجسأت الاستجابات الاحصائية لعينة الدراسة على النحو التالي :

- ١) الضبط و أسلوب اشراف رؤساء العمل وسيطرة الادارة على عملية العمل (٣٠.٨ ٪) في شركة مصر العامرية و (٣٣.٣ ٪) في الشركة العربية والمتحدة .
- ٢) أوضاع العمال الوظيفية ومكافاتهم القليلة (٢٧.١ ٪) في شركة مصر العامرية و (٢٦.٢ ٪) في الشركة العربية والمتحدة .
- ٣) طبيعة العمل ذاته (٢١.٧ ٪) في مصر العامرية و (٢٥.٨ ٪) في العربية والمتحدة .
- ٤) فرص الترقية (٢٠.٤ ٪) في مصر العامرية و (١٤.٦ ٪) في العربية والمتحدة .

وهكذا يرفض العمال في شركتي الغزل والنسيج الشكل الهرمي لتعميم عملية العمل ، أما الادارة فتفضل وتستثمر الكثير من طاقتها في محاولة لاضفاء نوع من الشرعية عليه لتحقيق أعلى معدل لقبول العمال في المستويات الدنيا للقواعد والمعايير التي تشمل العلاقات الهرمية للرئاسة او السلطة والخفوع . وقد كشفت نتائج الدراسة خضلال المعفات السابقة أن الدرجة التي يلتزم عندها العمال في المستوى الأدنى لتنظيم العمل في كلتا الشركتين ، تنخفض الى أدنى مستوى لها مما كانت تأمل الادارة . وبدلاً من أن تسود علاقات السلطة والخفوع ، تتطور علاقات الضبط والمقاومة في شركات الغزل والنسيج المصرية . وبالتالي تقوم الادارة بوضع القواعد البيروقراطية وتجديدها باستمرار في محاولة من جانبها لكي يستطيع رجال الادارة من الاحتفاظ بالضبط

العام لعمليات العمل والسيطرة على نشاط العمال وسلوكهم في صالات العمل . ومع هذا كله فإن المعارضة العمالية تنفصع من ذاتها في أشكال فردية ودفاعية ، كما أن مقاومة العمال ومعارضتهم لأوضاعهم الوظيفية وطبيعة العمل ذاته واحتمالات الترقية تشكل انعكاسا لوضعهم الطبقي باعتبارهم ممسالا يقومون ببيع جهدهم كسلعة اما للدولة (في شركات القطاع العام) او لصاحب راس المال (في القطاع الخاص والاستثماري) . وهكذا فإن العمال في المستويات التنظيمية الدنيا لا يمثلون تماما للاوامر الادارية والتوجيهات الرئاسية ، فهم لا يفسدون قوتهم التي قد تكون خافية على الادارة للتعبير عن عنادهم وملايتهم وهو ما يشكل مشكلة ادارية كبرى ، تحاول الادارة حلها من خلال التاكيد على نظم الحوافز و المكافآت . وبالتالي فإن الاهتمام الدائم من جانب الادارة بمسألة الدافعية ، يعكس اهتماما متزايدا من جانبها بكفاءة الضبط التنظيمي والسيطرة على عملية العمل . فالالات وحدها لا تقدم انتاجا حيث يتحقق هذا الانتاج فقط بواسطة الات والرجال معا .

(ب) مظاهر المقاومة العمالية

مما لا شك فيه أن الكثير من العمال في المستويات الدنيا يمثلون للتوجيهات التنظيمية ، على الرغم أن مثل هذا الامتناع غالبا ما يكون تلقائيا ، بلا مبالاة وبدون وعي . فهم قد لا يعارضون دائما البناء الهرمي لعمليات العمل التي يعملون فيها ، وقد لا يعارضون المبادئ والمعايير التي تكمن وراء تعميم مهامهم العملية ، وقد لا يعارضون أيضا القواعد واللوائح التي تبرر المستوى المتدني لمكافاتهم ودخولهم و فرمى ترقيتهم . فقد كشفت الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة مزيجا عحيبا من القبول والنزعة الفردية والمعارضة واليأس يشكل نتاجا للتفاوت والظلم او القمع في الحياة

التنظيمية ،بالإضافة الى الحقيقة التي موداها ان التنظيمات الانتاجية تعتبر أيضا ظواهر تعاونية حيث يكون التسانسد ضروريا و حيث يتم تدعيم التدرج الهرمي و جوانب التفاوت بواسطة أيديولوجيات التقسيم التنظيمي للعمل و التقسيم النوعي للعمالة والتطبيع الثقافي و الايديولوجي للقادمين الجدد من العمال .

و على أية حال ،فان هذا الحد الأدنى من الامتثال على مفضي يعتبر بداية طريق طويل تكون نهايته المعارضنة والمقاومة العمالية . حيث يحاول العمال خداع القوامسد واللوائح الرسمية ،ويحاولون ايقاف سيرالعمل بشكل منظم و هذه المحاولات تكون أحيانا منظمة وصريحة . وقد كشفت نتائج الدراسة أن الاشكال السلبية للمقاومة العمالية هي التي تجعل أعلى المعدلات في شركات الغزل والنسيج . حيث يستجيب العمال لمعاملة الادارة لهم في شكل انسحاب من العمل ،ومن أهم مظاهر هذا الانسحاب : التغيب عن العمل و تنقل العمال ،وعدم الرضا عن قرارات الادارة ،والتمازق وانتاج معيب ،بالإضافة الى وجود اشكال أخرى للمقاومة العمالية سجلت معدلات اقل مثل التباطؤ في تنفيذ العمل و تعطيل الآلة ،واخفاء سجلات الاداء ،والنوم أثناء ساعات العمل . وهكذا يتضح أن العامل يستجيب للموقف المجهسف بالطريقة الوحيدة المتاحة له وهي الانسحاب من معدرا الاستياء وبالتالي يقلب على تلك الاستجابات الطابع الفردي فيفسر المنتظم . أما الاشكال الايجابية لتغيير عمليات العمل و وضع العمال داخله واساليب المعاملة ، فتتطلب استراتيجيات عمالية واعية لتغيير الموقف ،وهي ماتفتقده العمالة فسي شركات الغزل والنسيج في الوقت الراهن .

وسوف أحاول الآن عرض الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة التي تعكس مظاهر المقاومة والمعارضة العمالية في شركتي الغزل والنسيج . فقد اكد ٧٣٤٪ من عمال شركة مصر الصامرية ان الغياب عن العمل يحدث قليلا في الشركة ، وفي حين اكد ٢٠٨٪ أنه يحدث كثيرا ، وهكذا تعمل معدلات الغياب في الشركة الى ٩٤٪ . أما في الشركة العربية والمتحدة فقد اكد ٦٠٪ من العمال أن الغياب يحدث قليلا في الشركة في حين اكد ٣٤٪ أنه يحدث كثيرا ، وبالتالي تعمل معدلات الغياب الى ٩٤٪ وهي نفس النسبة المثوية في شركة مصر الصامرية . وبمقارنة ظاهرة الغياب في الاقسام الانتاجية بشركة مصر الصامرية نجد أن معانغ الملابس الجاهزة تجعل أعلى المعدلات تليها معانغ الغزل لمعانغ النسيج وتأتي معانغ التجهيزات في آخر القائمة . وفي الشركة العربية والمتحدة تأتي معانغ التجهيزات في المقدمة تليها معانغ النسيج لمعانغ الغزل .

و هكذا تعبر معدلات الغياب عن مشكلة الانسحاب المتعمد من مواقع العمل ، كما أنها تعبير موضوعي عن المعارضة العمالية لنسق الضبط الإداري رغم أنها تمثل استجابات و تعريفات فردية . فالعمال يرون أن أخذ يوم اجازة يعتبر شيء شرعي و مخرج او وسيلة هروب ضرورية من مكان العمل الذي يشعرون فيه بالسأم و الرتابة والخل ، واحاساسهم بأن رؤسائهم يتحكمون في تعريفاتهم بشكل سافر .

أما بالنسبة لظاهرة تنقل العمال من عمل لأخر داخل المصنع ، فقد اكد ٤٨٪ من عمال شركة مصر الصامرية أنها تحدث قليلا ، في حين أن الذين اكدوا أنها تحدث كثيرا تنخفض نسبتهم الى ٩٪ . وقد اكد ٤١٪ من عمال الشركة

العربية والمتحدة ان تنقل العمال يحدث قليلا ، أما الذين اكدوا انها تحدث كثيرا فقد بلغت نسبتهم المئوية ١٦,٧ ٪ . وقد كشفت الشواهد الواقعية وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمعدلات التنقل فى الاقسام الانتاجية المختلفة بشركة مصر العامة . حيث سجلت أقسام الملابس الجاهزة أعلى معدلات التنقل ، تليها مصانع التجهيزات ، فمصانع الغزل ، وأخيرا مصانع النسيج . ولم تكشف النتائج عن فروق احصائية بين الاقسام الانتاجية بالشركة العربية والمتحدة رغم أن مصانع التجهيزات تسجل معدلات أعلى من مصانع الغزل و مصانع النسيج على السواء .

ويؤكد ٢٣,٣ ٪ من عمال شركة مصر العامة أن ظاهرة التباطؤ و التكاسل فى أداء العمل تحدث بشكل قليل لدى الشركة ، أما الذين اكدوا انها تحدث كثيرا فتنخفض نسبتهم الى ١٧,٧ ٪ فقط . وفى الشركة العربية والمتحدة ، يؤكد ٢١,٧ ٪ من العمال أن هذه الظاهرة تحدث قليلا ، أما الذين اكدوا انها كثيرا ماتحدث فكانت نسبتهم ٢٤,٤ ٪ . وقد سجلت مصانع الملابس الجاهزة بشركة مصر العامة أعلى معدلات التباطؤ فى أداء العمل ثم تآتى مصانع الغزل و التجهيزات و النسيج على التوالى . وفى الشركة العربية والمتحدة تآتى مصانع النسيج فى المقدمة ثم مصانع الغزل والتجهيزات على التوالى .

أما بالنسبة لظاهرة عدم رضا العمال من قرارات الادارة فقد اكد ٤٧,٤ ٪ من عمال شركة مصر العامة أنها قليلة ماتحدث ، فى حين أن الذين اكدوا انها كثيرا ماتحدث تصل نسبتهم الى ٢٥ ٪ وفى الشركة العربية والمتحدة ، يؤكد ٤٤,٤ ٪ أن عدم رضا العمال من قرارات الادارة قليلا ما يحدث

في حين اكد ٢٥ ٪ من العمال أنها كثيرا ما تحدث . وقد سجلت مصانع الغزل في شركة مصر العامة أعلى معدلات عدم رضا العمال عن قرارات الادارة ثم تأتي مصانع النسيج فمصانع الملابس الجاهزة ، فمصانع التجهيزات على التوالي وفي الشركة العربية والمتحدة تسجل مصانع التجهيزات أعلى معدلات عدم رضا العمال عن قرارات الادارة ، في حين تتساوى النسبة في كل من مصانع الغزل ومصانع النسيج بالشركة .

وترتفع معدلات الانتاج المعيب في شركتي الغزل والنسيج على السواء . فقد اكد ٦٥ ٪ من عمال شركة مصر العامة ان ظهور الاخطاء في الانتاج تحدث بشكل قليل ، في حين ١٠ ٪ ان هذه الاخطاء تحدث كثيرا ، وفي الشركة العربية والمتحدة يؤكد ٦٦٫٧ ٪ من العمال أنه قليلا ما تظهر أخطاء في الانتاج أما الذين اكدوا انه كثيرا ما يتم انتاج به أخطاء فقد وصلت نسبتهم الى ١٨٫٣ ٪ . وقد كشفت الشواهد الواقعية للنتائج عن فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمظاهر الانتاج المعيب في الاقسام الانتاجية بشركة مصر العامة حيث تأتي أقسام التجهيزات في المقدمة مجلة الحد الاقصى من معدلات الأخطاء في الانتاج ، تليها مصانع النسيج ثم مصانع الملابس الجاهزة وأخيرا مصانع الغزل . كما كشفت النتائج أيضا عن فروق ذات دلالة احصائية للمظاهر في الاقسام الانتاجية بالشركة العربية والمتحدة . حيث سجلت مصانع النسيج أعلى معدلات الانتاج المعيب بالشركة ثم تأتي مصانع التجهيزات فمصانع الغزل . وهذه النتيجة تأتي متوافقة مع ما اكدته لي بعض عمال النسيج بالشركة العربية والمتحدة أنه " من السهل أن يعكس مامل النسيج كراهيته وعدم رضاه عن العمل من خلال عدم متابعتة لانقطاع الخيط في الآلة مما يتسبب في ظهور الاخطاء الكثيرة فسي النسيج المنتج " .

أما بالنسبة لظاهرة تعطيل العامل للالة التي يعمل عليها ، فتتخفى معدلاتها في شركتى الغزل والنسيج على السواء . فقد اكد ٢٠٨ ٪ من عمال شركة معر العاصرية انه قليلا ما يقوم العامل بتعطيل الالة التي يعمل عليها . في حين اكد ٢٠٨ ٪ فقط انه كثيرا ما يقوم العامل بذلك . أما فسى الشركة العربية والمتحدة فقد اكد ١٥ ٪ من عمالها أنه قليلا ما يحدث ذلك ، في حين اكد ٢٠٨ ٪ أيضا انه كثيرا ما يقوم العامل بتعطيل الالة التي يعمل عليها . وتأتسى مصانع الملابس الجاهزة في مقدمة الاقسام الانتاجية بشركة معر العاصرية التي يحدث فيها قيام العامل بتعطيل الالة التي يعمل عليها ثم تاتى مصانع التجهيزات ، فمصانع النسيج وأخيرا مصانع الغزل . وتأتى مصانع التجهيزات في مقدمة الاقسام الانتاجية بالشركة العربية والمتحدة التي يحدث فيها هذه الظاهرة ثم مصانع النسيج ، فمصانع الغزل .

وقد كشفت الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة أن ٢٠٨ ٪ فقط من عمال شركة معر العاصرية يؤكدون حدوث ظاهرة اضعاف سجلات الاداء او اخفائها من جانب العمال . في حين ترتفع هذه النسبة في الشركة العربية والمتحدة حيث اكد ١٠ ٪ من العمال انه قليلا ما يقوم العمال باخفاء سجلات الاداء ، الى جانب تأكيد ٢٠٨ ٪ منهم انه كثيرا ما يقوم العمال بذلك . وقد اكد عمال مصانع التجهيزات و عمال مصانع الملابس الجاهزة في شركة معر العاصرية ان هذه الظاهرة لاتحدث على الاطلاق في مصانعهم . في حين اكد عمال مصانع الغزل أن هذه الظاهرة تحدث قليلا (٢٠٨ ٪) ، كما أنها تحدث بشكل أقل في مصانع النسيج (٢٠٨ ٪) وتحدث هذه الظاهرة في مصانع التجهيزات بالشركة العربية والمتحدة أكثر مما يحدث فسى مصانع الغزل ومصانع النسيج على التوالي .

وقد اكد ١١٧٪ من عمال شركة مصر العامرية أنه قليلا ما تحدث ظاهرة نوم العامل أثناء وردية العمل ،في حين أن الذين اكدوا انه كثيرا ما يحدث ذلك تنخفض نسبتهم الى ٦٨٪ فقط . كما اكد ٦٧٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنه قليلا ما يقوم العامل بالنوم أثناء ساعات العمل اليومية ، أما الذين اكدوا أن هذه الظاهرة كثيرا ما تحدث فتتخفض نسبتهم الى ١٧٪ فقط . وتسجل مصانع الملابس الجاهزة أعلى معدلات نوم العامل خلال وردية العمل في شركة مصر العامرية ، ثم تأتي مصانع التجهيزات ، ومصانع الغزل ، وأخيرا مصانع النسيج امامى الشركة العربية والمتحدة فترتفع معدلات نوم العامل أثناء ساعات العمل اليومية في مصانع التجهيزات عنها في مصانع الغزل ومصانع النسيج على التوالي .

وأخيرا تسجل الشواهد الواقعية للدراسة أعلى معدلات لاحدى مظاهر المقاومة العمالية في شركات الغزل والنسيج وهي ظاهرة التمارض . حيث اكد ٦٩٫٢٪ من عمال شركة مصر العامرية أن تمارض العمال قليلا ما يحدث ، في حين اكد ٢٦٫٧٪ أنه كثيرا ما يمارض العمال ويترددون كثيرا على عيادات المصنع . أما في الشركة العربية والمتحدة فيؤكد ٨٤٫٢٪ من العمال أنه قليلا ما يقوم العمال بالتمارض ، في حين أن الذين اكدوا أنه كثيرا ما يمارض العمال فقد بلغت نسبتهم ١٢٪ . وترتفع معدلات التمارض في مصانع الملابس الجاهزة و مصانع التجهيزات في شركة مصر العامرية عنها في مصانع الغزل ومصانع النسيج . أما في الشركة العربية والمتحدة فترتفع معدلات التمارض في مصانع الغزل عنها في مصانع النسيج ومصانع التجهيزات على التوالي . وهكذا ترتفع معدلات التمارض في شركتى الغزل والنسيج عن معدلات أى ظاهرة أخرى للمقاومة

العمالية ، حيث ان تكاليفها أقل فداحة بالنسبة للعمـال
اذا قورنت بتكاليف أى ظاهرة أخرى . فالعمال يستطيعون
الاستمرار فى التمارض كلما سمحت لهم الفرصة دون أن يفقدوا
شيئا طالما تنعزلوائح العمل على دفع الاجر فى حالة المرض .
ويقوم العمال باستغلال هذه النقطة لحسابهم . فمن الممكن
أن يتفهبوا من العمل اذا قدموا مذكرة مرضية رغم معرفة
كل شخص من رؤساء العمل بأنهم ليسوا مرضى فى الحقيقة .
وهذه الحالة تؤكد الحقيقة التى مؤداها أن العمال
يستطيعون استغلال أية فرصة تتاح لهم لخـداع اللوائح
ومقاومة الضبط الإدارى .

من العرض السابق لمظاهر المقاومة العمالية فى شركتى
الغزل والنسيج ، يتضح أن معدلات حدوث مثل هذه المظاهر
فى الشركة الاستثمارية وفى شركة القطاع العام متقاربة
الى حد كبير جدا مما يؤكد الفرضية الاساسية لهذه الدراسة
التي مؤداها أنه طالما تعمم عملية العمل بقعد انتـاج
فاضى القيمة ، فانها أى عملية العمل تتخذ شكلا واحدا فى
أى مشروع انتاجى سواء كانت ملكية عامة أو خاصة أو استثمارية
كما أنها تطور ميكانيزمات ضبطية متشابهة و تعانى من نفس
مظاهر المقاومة العمالية .

وزيادة فى الايضاح يمكن وضع هذا الشكل الذى يجمع
مظاهر المقاومة العمالية فى شركتى الغزل والنسيج موضع
الدراسة .

شكل رقم (٤)

مظاهر المقاومة العمالية في شركتي الغزل والنسيج المصرية

مظاهر المقاومة	مصر العامة		العربية والمتحدة	
	لا تحدث	تحدث (١)	لا تحدث	تحدث (١)
١) التغيب عن العمل	٥٨ ٪	٩٤ر٢ ٪	٥٨ ٪	٩٤ر٢ ٪
٢) تنقل العمال	٤٢مر ٪	٥٧مر ٪	٤١ر٧ ٪	٥٨ر٣ ٪
٣) التباطؤ في أداء العمل	٧٥ ٪	٢٥ ٪	٧٤ر١ ٪	٢٥مر ٪
٤) عدم الرضا عن قرارات الإدارة	٢٧مر ٪	٧٢مر ٪	٢٩ر٢ ٪	٧٠مر ٪
٥) انتاج معيب	٢٥ ٪	٧٥ ٪	١٥ ٪	٨٥ ٪
٦) تعطيل الآلة	٧٦ر٧ ٪	٢٣ر٣ ٪	٨٢مر ٪	١٧مر ٪
٧) اخفاء سجلات الإدارة	٩٧مر ٪	٢مر ٪	٨٦ر٧ ٪	١٣ر٢ ٪
٨) نوم العامل أثناء ودراسة العمل	٨٧مر ٪	١٢مر ٪	٩١ر٦ ٪	٨ر٤ ٪
٩) التمارض	٤ر١ ٪	٥٩مر ٪	٣ر٢ ٪	٩٦ر٧ ٪

ملحوظة :

(١) النسبة المئوية هنا عبارة عن مجموع تكرارات استجابات العمال الذين اكدوا أن الظاهرة تحدث قليلا ،والذين اكدوا أنها تحدث كثيرا .

وبالإضافة الى المظاهر السابقة للمقاومة العمالية التي تحدث بدرجة أو باخرى في الشركتين ،فإن الشواهد الواقعية للدراسة قد أوضحت أن مددا كبيرا من العمال في معانح الشركتين يعيشون في حالة صراع من التفكير لسي ترك العمل أو الاستمرار فيه .فقد اكد ٢٥ ٪ من عمال شركة مصر العامة ،و ٥٩ر٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان فكرة ترك اعمالهم الحالية كثيرا ماسيطر عليهم .ان فكرة ترك اعمالهم الحالية كثيرا ماسيطر عليهم ،وتستحوذ على تفكيرهم ،وذلك الى الدرجة التي قام فيها ٤٠مر ٪

بشركة مصر العامرية ٢٨٠٪ بالشركة العربية والمتحدة باتخاذ اجراءات فعلية في هذا العدد ، اما في شكل محاولة للعمل بشركات أخرى أو أعمال أخرى ، واما في شكل محاولة للانتقال من القسم الذى يعمل فيه العامل الى قسم آخر بالمنع .

فقد اكد ٨٨٢٪ من النسبة السابقة (٦٥٪) بشركة مصر العامرية . في مقابل ٧٨٦٪ من النسبة السابقة (٥٩٢٪) بالشركة العربية والمتحدة ، أنهم يقومون بالبحث عن عمل آخر بعيدا عن عملهم الحالى . في حين اكد ١١٨٪ بالشركة الاولى و ٢١٤٪ بالشركة الثانية أنهم يحاولون الانتقال الى قسم آخر غير الاقسام التى يعملون فيها بمصانع الشركة . وفي محاولة لمعرفة الاسباب الكامنة وراء تفكير هذا العدد من العمال لترك عملهم الحالى ، اكد ٣٥٣٪ فى شركة مصر العامرية و ٢٥٧٪ فى الشركة العربية و المتحدة أنهم يفكرون فى ترك عملهم الحالى بسبب قلة الاجر الذى يتقاضونه فى مقابل عملهم . فى حين اكد ٢٩٤٪ فى شركة العامرية و ٢٨٠٪ فى الشركة العربية ان السبب المباشر هو سوء المعاملة وكثرة الاوامر وظلم الرؤساء . وهذا يعنى أن هذا العدد من العمال لايرضى عن طريقة ضبط الادارة لامعاليهم . واكد ٣٠٣٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٢٨٦٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة انهم يفكرون فى ترك عملهم الحالى لشعورهم المتزايد بالعلل والضييق . فى حين اكد ٥٪ بالشركة الاولى و ٧٪ بالشركة الثانية أن الجزاءات المستمرة التى توقعها عليهم الادارة هى السبب وراء تفكيرهم فى ترك العمل .

و من أهم نتائج مراع المصالح فى شركات الغزل والنسيج ، وهى مصالح الادارة فى احكام ضبطها وسيطرتها

على عملية العمل ،ومعالج العمال في تجنب هذا التفسير أو معارفته ومقاومته ،كشفت نتائج الدراسة أن الإدارة تهتم بالانتاج أكثر من اهتمامها باثبات حاجات العمال . فقد أكد ٦٩٢٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٨٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان الإدارة لاتهتم برعاية مصالحهم . كما اتضح أيضا أنه نتيجة لهذا الصراع يكون من الصعب تكوين فريق عمل موحد من العمال و الإدارة . فقد وافق على هذا الرأي ٨٢٪ (الى جانب ٦٧٪ يوافقون بشدة) من عمال شركة مصر العامرية ،في حين وافق عليه ٦٥٪ (السي جانب ٨٢٪ يوافقون بشدة) من عمال الشركة العربية والمتحددة .

ويتطلع العمال في شركتي الغزل والنسيج الى تقليل سيطرة الإدارة على عملية العمل وضبط نشاطهم وزيادة استقلالهم الذاتي في أداء مهامهم العملية . فقد أكد ٢٤٥٪ (بالإضافة الى ٨٢٪ يوافقون بشدة) من عمال شركة مصر العامرية ،و ٤٢٪ (بالإضافة الى ١٢٢٪ يوافقون بشدة) من عمال الشركة العربية والمتحدة ،أن العمال يستطيعون اتخاذ القرارات الخاصة بأداء مهامهم اليومية بشكل أفضل مما هو قائم الآن حيث تقتصر مهمة اتخاذ القرار على رجال الإدارة و رؤساء العمال . وبالتالي فإن العمال يتطلعون الفرصة توفر لهم المشاركة بالقول والفعل في إدارة العمل و تسيير امور مهامهم . فقد اتضح ذلك من عدم موافقة ٧٩٢٪ بشركة مصر العامرية و ٦٩٢٪ بالشركة العربية والمتحدة على رأى طرحته عليهم استشارة البحث مؤداه " أن اعطاء فرصة اكبر للعمال للمشاركة بالقول او الفعل في تسيير أمور العمل ،يؤدي الى سير الامور بشكل سيء " كما أن يعترضون على القول بأن الإدارة تعرف مايفيد العمال

تابع شكل رقم (٥)

العربية والمتحدة	غير موافق	موافق	مصر العامة	غير موافق	موافق
(١)	موافق	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق
٢٦٣٢	٢٦٣٧	٥٤٢٢	٤٥٨	٤٥٨	٤٥٨

(٦) ان سبب المشاكل التي قد
تحدث بين العمال والادارة
هو وجود بعض المتعممين
في الطرفين

ملحوظة :

(١) النسبة المئوية هنا عبارة عن جمع تكرارات الذين
يوافقون ، و يوافقون بشدة .

(ج) اللجان النقابية والمقاومة العمالية :

حدد قانون النقابات العمالية أهداف المنظمات النقابية
في حماية الحقوق المشروعة لامضاءها والدفاع عن مصالحهم
وتحسين ظروف و شروط العمل ، ويتكون البناء النقابي في مصر
من الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة شمم
اللجان النقابية . وتحدد المادة (١٧) من قانون النقابات
اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يلي :-

- (١) الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل
على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا .
- (٢) وضع ميثاق الشرف الاخلاقي للعمل النقابي .
- (٣) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية
و الاجتماعية العامة .
- (٤) ابداء الراى في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات
المتعلقة بتنظيم شؤون العمال والعمل .
- (٥) التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق
اهدافها .

٦) إنشاء وإدارة المراكز الثقافية و الاجتماعية و الصحية
.. التي تقدم خدماتها للعمال على مستوى المجتمع ككل .

أما النقابات العامة فتقوم بمباشرة نشاطها النقابى على مستوى المهن أو الصناعات التى تتضمنها وفى حدود الخطط و البرامج التى يقرها الاتحاد العام للنقابات العمسالة . وهكذا توجد النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج ، والنقابة الفرعية لعمال الغزل والنسيج بالاسكندرية . وقد حددت المادة (١٤) من قانون النقابات اختصاصات النقابة العامة فيما يلى :

- ١) الدفاع من حقوق العمال ورعاية مصالحهم .
- ٢) العمل على تحسين شروط وظروف العمل .
- ٣) العمل على رفع مستوى العمال الثقلى و الاجتماعى .
- ٤) المشاركة فى وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهنسى .
- ٥) الرقابة و التوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية .

و تأتى اللجان النقابية فى قاعدة البناء النقابى و تتولى مباشرة الاختصاصات الآتية :

- ١) العمل على تسوية المنازعات الفردية و الجماعية المتعلقة بأعضائها .
- ٢) الاشتراك فى اعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة .
- ٣) المعاونة فى تنفيذ الخطة الانتاجية للمنشأة .
- ٤) ابداء الراى فى لوائح الجزاءات و غيرها من اللوائح و النظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة قبل اصدارها حواء عند وضعها او تعديلها .

- (٥) تنفيذ برامج الخدمات التي تلتزمها النقابة الممثلة .
- (٦) المعاضدة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال .
- (٧) اعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم الميكانات والايفاحات التي تطلبها النقابة العامة .

ويوجد بكل من شركة مصر العامرية و الشركة العربية والمتحدة لجنة نقابية عمالية تتكون من أحد عشر عضوا يتم انتخابهم من جانب جميع العاملين بالشركة . وقد تم انتخاب أعضاء اللجان النقابية الحالية بالشركتين في الثلاثين من أكتوبر عام ١٩٨٧ أى قبل إجراء الدراسة الميدانية لدى المصانع بحوالى ثلاثة أشهر . وتعتبر الدورة النقابية الحالية بشركة مصر العامرية أول دورة نقابية كاملة نظرا لحدثة إنشاء الشركة . وقد لاحظت أن جميع أعضاء اللجنة النقابية بهذه الشركة فيما عدا رئيس اللجنة من العاملين بقسم الحركة أى أنهم جميعا سائقين بالشركة . حيث أن طبيعة عمل السائقين توفر لهم فرصة أكبر للاحتكاك باكبر عدد ممكن من العمال . كما أنهم يقومون بمعاونة العمال على أماكنهم بالعربات قبل إجراء الانتخابات بأيام قليلة لكسب أصوات أكبر عدد ممكن .

أما أعضاء اللجنة النقابية الحالية في الشركة الغربية والمتحدة فهم نفس أعضاء اللجنة النقابية للدورة النقابية السابقة بالشركة حيث تم إعادة انتخابهم مرة أخرى لهذه الدورة ، وذلك نزولا على رغبة إدارة الشركة التي تجد في هؤلاء الأعضاء عناصر متعاونة . وبالتالي فقد وقعت مجموعة من المخالفات القانونية أثناء إجراء الانتخابات النقابية بالشركة ، وذلك مشتمل :-

- ١) من المفروض وفقا لقانون انتخاب اللجان النقابية أن يتواجد مندوب عن كل مرشح في لجان التصويت ، إلا أن الإدارة رفضت ذلك ووضعت مندوب من قبلها في كل لجنة .
- ٢) يجب حضور عدد من مكتب العمل للإشراف على الانتخابات إلا أنهم عندما حضروا إلى الشركة توجهوا إلى مقاسر الإدارة لتناول الطعام والشراب .
- ٣) جمع تعقيقات هوية العمال (الكارنيهات) من العربات التي تقوم بتوصيلهم من أماكن سكنهم إلى معانح الشركة قبل إجراء الانتخابات بيومين أو أكثر بحجة معرفته كشافة العمال في العربات وتوفير أماكن للعدد الزائد في عربات أخرى . و الحقيقة أن الإدارة قد قامت بهذا التعرف للتأشير على العمال للتصويت لأفراد معينين تريد هسم هسى .

و قد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة كذب الالتبسraz القديم الذي مؤداه أن النقابة العمالية تأخذ مكانها فسى نفس معسكر العمال في أى صراع مع الإدارة . فقد اكذ ٨٣٪ من عمال شركة معر العامرية و ٩٢٪ من عمال الشركة العربية المتحدة ان النقابة تقف في جانب العامل في حالة حدوث خلاف بين احد العمال و أحد رؤسائه في العمل . في حين اكذ ٢٩٢٪ من عمال شركة معر العامرية و ٢٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة انها تقف الى جانب الإدارة في أى إجراء تتخذة تجاه العامل . واكذ ٢٥٪ و ٤٠٪ من عمال الشركتين على التوالي ان النقابة تعمل على ايجاد حل وسط بمعنى أنها تقف موقفا وسطا بين الإدارة و العمال . في حين اكذ ١٧٪ و ١٨٣٪ من عمال الشركتين على التوالي أنها لاتفعل شيئا على الإطلاق . و أخيرا يؤكد ١٠٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٩٢٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة

أن النقابة تحاول الاستفادة من الموقف لتقديم ملاحظتها الخاصة . ولم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة هذا المتغير بمتغيري القسم والخبرة في شركة مصر العامرية أو في الشركة العربية والمتحدة .

و عند سؤال العمال عن طبيعة العلاقة بين النقابة و الإدارة ، أكد ٤٤٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٥٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان النقابة على علاقة طيبة وجيدة بالإدارة ، في حين أكد ٤٢٪ و ٨٠٪ من عمال الشركتين على التوالي أن العلاقة بين الإدارة والنقابة غير جيدة . كما أكد ١٧٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٤٤٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة انهم لا يعرفون شيئاً عن طبيعة العلاقة بين الإدارة والنقابة بالشركة . وعند سؤال العمال الذين أكدوا ان النقابة على علاقة جيدة بالإدارة عن أثر ذلك على مصالح العمل والعمال ، رأى ٥٨٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٤٪ من عمال الشركة العربية ان العلاقة الطيبة بين الإدارة والنقابة تؤدي الى حسن سير العمل وزيادة الانتاج . وأكد ١٥٪ و ١٧٪ من عمال الشركتين على التوالي أنهم لا يشعرون بتأثير على الإطلاق فالامور تسير بشكل فوضوي . كما أكد ٢٠٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٢٣٪ من عمال الشركة العربية ان العلاقة الطيبة التي تربط النقابة بالإدارة في غير صالح العمال على الإطلاق ولكنها في صالح أعضاء النقابة فحسب . وأخيراً يؤكد ٧٪ و ٧٤٪ من عمال الشركتين على التوالي أن هذه العلاقة الطيبة تؤدي الى سهولة حل مشاكل العمال .

وهكذا فإن اللجان النقابية بالشركتين لاتسير العمال
 وادغامهم في معارضتهم للسيطرة الادارية على عملية العمل.
 وتقوم النقابات العمالية بتدعيم السياسات التي تواجه
 فغوط العمال ومقاومتهم للضغط الاداري او مطالبهم بزيادة
 الاجور ، وهذا يعني وقوف النقابات الى جانب الادارة ضد
 العمال . ففي مثل هذه الظروف تدمى نقابات العمال ان مستقبل
 الاقتصاد القومي وبالتالي المصير الاقتصادي للعمال سوف
 يتعرض للخطر . الا أن مثل هذا الموقف يعرض مستقبل
 النقابات ذاتها للخطر عندما يبدو للعديد من العمال أنهم
 يستطيعون الاستغناء عنها . فقد اكّد مر ٤٢ ٪ (الى جانب ١٥ ٪
 يوافقون بشدة) في شركة مصر العامرية ، و ٣٥ ٪ (الى جانب
 ٢٥ ٪ يوافقون بشدة) في الشركة العربية المتحدة على
 أن العامل يستطيع المطالبة بحقوقه والتحدث عن مشاكله في
 العمل بدون تدخل من النقابة بشكل أفضل مما لودخلت النقابة .
 ويشكل هذا الرأي اتجاها عاما بين عمال شركتي الغزل والنسيج
 حيث لم تكشف نتائج الدراسة عن فروق ذات دلالة احصائية
 بين هذا المتغير و متغيرات النوع والسن والمستوى التعليمي
 للعمالة في شركة مصر العامرية او في الشركة العربية
 و المتحدة .

ولاستطيع النقابة بوضعها الحالي تحقيق اي نقل للسيطرة
 على عملية العمل من الادارة الى العمال ، فقانون النقابات
 لايسمح لها ان تمنع الضغط البيروقراطي للصناعة ، كما أن
 الممارسة الفعلية قد أوضحت وجود نوع من التعاون بين
 النقابة والادارة يؤدي الى قمع التعبير الديمقراطي بسد
 من السماح بالكشف عنه في عمليات العمل الانتاجية . و اذا
 كان من المفترض ان تمارس النقابات نشاطها باعتبارها
 جماعة فقط في الامور الصناعية والاجتماعية العامة التي

تهم الطبقة العاملة ، فان النقابات المصرية لاتقوم بهذا الدور على الاطلاق ، فهي لاتعارض أى شكل من أشكال المساومة على الامور الصناعية كالأجور وشروط العمل ، ولاتقوم بدورها كجماعة ضغط تهتم بالاوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة المصرية . وهكذا فان النقابات العمالية المصرية مقتنعة بالعمل فى نطاق النطق الاجتماعى السياسى الذى يدعم الشكل الاقتصادى لراسمالية الدولة و سيطرة البيروقراطيين والاداريين على عملية العمل .

ان دور النقابة فى المجالين الاجتماعى و الصناعى يقتصر على مجرد تقديم اللجان النقابية للمساعدات الاجتماعية للمعمال فى حالات الكوارث او المناسبات المختلفة . فهي تقوم بتقديم كافة المساعدات والامانات فى حالات الوفاة والمرضى والحوادث ، و حالات العجز الكلى او الجزئى او المعاش المبكر وانواعه المختلفة ، والمساعدة فى نفقات الجنازة او لى حالات الزواج . هذا بالإضافة الى التسهيلات التعليمية التى قد توفرها للمعمال الراغبين فى الدراسة الجامعية او الاشراف على تعليم الكبار من العمال الاميين ، والاشراف على برامج رياضية وترويحية لاسر العاملين بالشركات .

و ترتبط النقابات العمالية فى مصر بالحزب الحاكم فعند الاخذ بنظام تعدد الاحزاب فى عام ١٩٧٧ انغم أغلبية القادة النقابيين و أعضاء المجلس التنفيذى للاتحاد العام للنقابات الى الحزب الوطنى الديمقراطى الحاكم . حيث يسعى الحزب الحاكم لاجتذاب اكبر عدد ممكن من قادة النقابات بمحاولات الافراء بتسهيل وصولهم الى الكثير من المراكز السياسية الهامة مثل وزير القوى العاملة ، ووكيل مجلس الشعب ووكيل مجلس الشورى ، ورئيس مجلس ادارة المؤسسة الثقافية العمالية و غيرها من المراكز التى تشكل أمسلا للكثير من رجال النقابات وبالتالي فان الحزب الحاكم

يلعب دورا كبيرا في تكوين النقابات و التأثير عليهما
سياسيا واقتصاديا .

ولقد اثبتت التجربة أن النقابات تحاول منع أى محاولة
لاشتراك العمال فى ادارة عمليات العمل حتى ولو كانت محاولة
مقيمة ، والدليل على ذلك معارفتها لفكرة اللجان
الاستشارية المشتركة التى تكونت وفقا للقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩
الذى أدخل لأول مرة فى تاريخ العلاقات الصناعية المصرية
نظام التشاور والتعاون بين اصحاب العمل والعمال على
مستوى المؤسسة الانتاجية . فقد وعدت النقابات أن هذه
اللجان تشكل أجهزة تتعارض معها فى الدور وخاصة أنه لم يكن
للقنابات العمالية دور فى اختيار أعضاء هذه اللجان .
كما اعترضت النقابات العمالية على فكرة مشاركة العمال
فى ادارة المؤسسات و شركات القطاع العام بحجة ان تجربة
المشاركة قد أدخلت بقرار سياسى ضمن مجموعة قرارات صدرت
بهدف احداث تغيير فى الهيكل الاقتصادى والاجتماعى للمصر .
وبمعنى آخر فان التجربة من وجهة نظر النقابات ، قد أدخلت
بمعزل عن العمل النقابى . والحقيقة هى أن النقابة - التى
جانب الادارة - تصر من قيام أى نوع من أنواع التمثيل
العمالى فى ادارة المشروعات الانتاجية على اعتبار أن ذلك
يضر كيانها ويحد من نفوذها .

و تعود تجربة مشاركة العمال فى ادارة شركات القطاع
العام الى قوانين يوليو الاشتراكية التى بدأت بالقانون
رقم ١١٤ لسنة ٦١ و الذى يقضى بالازيد عدد أعضاء مجلس ادارة
الشركة او المؤسسة على سبعة أعضاء من بينهم عضوان ينتخبان
من الموظفين والعمال فيها على أن يكون احدهما من الموظفين
والآخر من العمال . ويتم الانتخاب تحت اشراف وزارة العمل
ومدة العضوية سنة . ومدر بعد ذلك القانون ١٣٧ لسنة ١٩٦١

ورغم مضم نجربة المشاركة العمالية فى ادارة شركائ القطاع العام ، فان الادارة تقف موقف العداء لها ، وتتخوفون النقابة منها حيث ترى فيها تعديا على نفوذها و تدعو الى ان يتم اختيار الاعضاء المنتخبون من بين أعضاء اللجان النقابية بالشركات . وهذا ما حدث بالفعل بعد سنوات قليلة من تطبيق قانون المشاركة الاخير حيث يتم التعيين من قبل النقابة و بالتالى تمارس النقابة تأثيرها على ممثلى العمال فى الادارة مما احدث خلطا بين واجبات ومهام العمل النقاس وبين واجبات ممثلى العمال فى مجالس الادارة . وعلى أية حال فان تجربة مشاركة العمال فى مجالس ادارة شركات القطاع العام تمثل بوضعها الحالى أحد الثغرات الحوفاء التى تستهدف اعتماد أى مبادرة عمالية حقيقية لفبط مملسة العمل فعا زال القرار النهائي فى أيدي كبار رجال الادارة سواء رئيس المجلس أو الاعضاء المعينون من قبل وزارة الصناعة او رئاسة الجمهورية ولا يحدث أى نوع من التعاون بين أعضاء مجلس ادارة الشركة ، معينين و منتخبين . وبالتالى تنفعل القرارات الفعلية التى تؤثر على العمال فى عمليات العمل من العمال أنفسهم .

الفصل السادس

التمنيع وتعذر المجتمع

- ★ تمهيد •
- ★ المداخل المختلطة لدراسة التعذر •
- ★ وجهة النظر الغربية للتمنيع وعلاقته بظاهرة التعذر •
- ★ اتجاه الدراسة الراهنة وإبعادها — مناقشة نظرية •
- ★ عرض وتحليل نتائج الدراسة •

التصنيع وتغير المجتمع

تمهيد :

غلب على معظم الكتابات الغربية ، في ميدان علم الاجتماع الحضري اتجاه عام تمثل في اعتبار الصناعة ، وخاصة في مراحل تطورها الأخيرة ، مسئولة في المقام الاول عن انتشار وتوسيع وتحقيق الاتجاهات الحضرية سواء كان ذلك عن طريق خلق مدن جديدة لم تكن موجودة من قبل ، او عن طريق زيادة نمو المدن كثافة وحجماً . وكان يؤدي هذا الاتجاه ان ترتبط ظاهرة التخصر في نظر كثير من الباحثين ، ارتباطاً وثيقاً بانتشار الصناعة وتقدمها ، علم اساسي ان النشاط التجاري ، في نظرم كانوا يلوخيها وحتى ظهور النظام الصناعي - سببا في نشأة كثير من المدن من ناحية . وانه اذا كانت عملية توزيع الانتاج ممثلة في النشاط التجاري ، قد اوجعت هذا التيار الحضري ، فانه من الاولى في نظرم ان تكون عملية الانتاج ذاتها ممثلة في الشكل الصناعي عاملاً اساسياً في خلق كثير من المدن ، وزيادة الاتجاه نحو التخصرية من ناحية أخرى . شأنها في ذلك شأن النشاط التجاري (١) .

ونستطيع ان نلخص اهم الدعاوى والقضايا الاساسية التي استند عليها هذا الاتجاه في نقطتين :

الاولى : ان الحضرية ظاهرة تتساوى . بل وتعرف ، بمجرد الاقامة في المدن .

الثانية : ان الحضرية كانت نتيجة مباشرة ومعالجة لانتشار وتقدم الصناعة .

(١) Clark Kerr and others *Industrialism and Industrial Man*; Harvard University press Cambridge; 1960; Ch; 2 P. 49.

غير ان الوقوف على صميمه ، يبره بين التضرر والتصنيع . ومعرفة الى اى حد ارتبط نمو المدينة بظهور الصناعة الحديثة . امسر يتنصى مجالات متشعبة . ذلك انه فى الوقت الذى نجد فيه ان الاتجاه العام عند اغلب سكان العالم يمسير نحو الإقامة والعمل فى المدن ، حتى اصبح واحدا من اهم ما يميز للمجتمعات الصناعية فى عالم اليوم ، نجد ان تاريخ الإقامة الحضرية يكشف عن ان المدينة ظاهرة قديمة وجدت ، قبل ظهور الثورة الصناعية فى حضارات قديمة كحضارات الهند والصين وبابل . وبما يزيد الموقف صعوبة انه فى العصر الحديث ، ولمى اكثر المجتمعات تقدما ، توجد مدن تقوم بوتائف لا صلة بها بالنشاط الصناعى .

ونظرا لامية هذا الموضوع ناقش فى هذا الفصل ساقناول بعض المسائل المتعلقة به لالتى لفسو ، على ابعاد دراستى من ناحية ، وليكون تحليل نتائج العمل الميدانى من خلال اطار تصورى واضح . وسأركز بصفة خاصة على الموضوعات الآتية :

- ١ - المراحل المختلفة لدراسة التضرر .
- ٢ - وجهة النظر الغربية للتصنيع وعلاقته بظاهرة التضرر .
- ٣ - إتجاه الدراسة الراحنة وابعادها - مناقشة نظرية .
- ٤ - عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال الاطار التصورى الذى يحدده لاتجاه الدراسة .

ولذا : المراحل المختلفة لدراسة التضرر :

يكاد يتفق الباحثون فى علم الاجتماع الحضرى على تعريف الحضرية مؤدله ، انها تتحدد لبعلا فى اطار منه العيش والإقامة والعسل فى المدينة (١) . وقد كان هذا التعريف مدعاة لكثير من الجدل بينهم .

(١) هناك تعريفات اخرى للحضرية لضافت الى عامل الإقامة فى المدن .

خاصة عند محاولاتهم تعريف المدينة ، أو تحديد الخصائص المميزة للحضرية . وقد ترتب على هذا الخلاف ، ان ظهرت مدخل عديدة لدراسة ظاهرة الحضرية ، ويعتبر المدخل الايكولوجي وما تفرع عنه من مدخل ديموجرافي من ناحيه ، والمدخل السوسيولوجي او ما يعرف بالمدخل للتنظيمي من ناحية اخرى من اهم هذه المدخل واكثرها انتشارا .

(أ) المدخل الايكولوجي :

يفترض هذا المدخل ان جوهر المدينة يتمثل في تركيز اكبر عدد ممكن من السكان في منطقة صغيرة نسبيا . ولذلك فهو يمثل بذلك المحاولات التي اهتمت بدراسة التحضر على اساس من مقاييس عديدة للسكان ، على اعتبار ان حجم المنطقة ، وكثافة سكانها من اهم المعايير التي توضع للخصائص المميزة للمنطقة الحضرية ، وللتى حاولت ايضا دراسة اثر الحجم والكثافة على التنظيم الاجتماعي على اعتبار ان تغيرات التنظيم الاجتماعي عبارة عن نتائج ترتبت على تغيرات حجم وكثافة المنطقة .

==

كخاصية مميزة للظاهرة ، يحذا اخر يتمثل في نوع النشاط الاقتصادي الذي يقوم به الافراد . ونذكر من بين هذه التعريفات ، تعريف شامبسون لها ، انها عبارة عن انتقال الافراد من مجتمعات محلية صغيرة نهتم بصناعة اسلحية بالذراعة ، الى مجتمعات اخرى اكبر واوسع تتركز اوجه النشاط فيها في الحكومة ، والتجارة والصناعة . وبالمثل يعرف كنجزلي دافيز الحضرية انها حركة الافراد وانتقالهم من العمل الزراعي الى العمل الصناعي مما يؤدي الى نمط من الحياة الحضرية تستند على اعمال تقتصف بائنه حضرية ومتمركزة في اماكن توصف بالتحضر .

(N. Anderson; «The urban Community»; Routledge Kegan paul; London: 1960. P: 5 & Anderson; N. «Urbanism and urbanizations. American Journal of Sociology; No. 1; April 1959; P. 71.)

ونعتبر دراسة لويس وويرث للحضرية واحدة من الدراسات التي استندت على هذا المخل ، وذلك عندما جعل من خصائص الحجم والكثافة واللاتجانس خصائص مميزة للمدينة او المنطقة الحضرية ، غطى الرغم من محاولته الكشف عن خصائص الحضرية ، كطويته للحياة ، الا انه يعرف المدينة بانها مكان اكبر حجما ، واكثر كثافة ، لاقامة او توطن افراد على درجة كبيرة من اللاتجانس الاجتماعى . كما انه ربط بين شكل الفعل الاجتماعى والتنظيم السائد للمدينة بخصائص الحجم والكثافة على اعتبار ان عاتين الخاصيتين خصائص مميزة ومحددة للمدينة ، وان ما عداما من خصائص للتنظيم والفعل الاجتماعى تعتبر خصائص تابعة ترجع بصورة او باخرى لخاصية الحجم والكثافة (٢) .

ومن اكثر تعريفات المدينة استخداما للدخل الايكولوجى تلك التى استندت على مقاييس عددية او احصائية لكثافة السكان ، كما فطت للبيئة الاقتصادية لاسيا والشرق الاقصى عندما حددت الحضرية بانها « بمنامها الديموجرافى عملية يميل فيها السكان الى التكتل فى تجمعات اكبر من ان تكون ذات حجم محدود (٣) » او تعريف بنيامين باكر للمنطقة الحضرية بانها « مجموعة من السكان يبلغ عددهم حوالى ٢٥٠٠ نسمة فاكثر بغض النظر عن الحدود القانونية المعروفة لها ، وهو فى ذلك يرى ان تصنيف المناطق على اساس من كثافة السكان لاسر بالغ الاهمية ، لانه من اهم المقاييس التى تميز المنطقة الحضرية عن المنطقة الريفية (٤) » .

-
- (2) Lewis with «Urbanization as a way of life» American Journal of sociology; No. 44; July 1938 PP: 1 — 24 & R; N; Marris: «Urban sociology» George Allen and Unwin L. T. D; London; 1960; PP: 15 — 30.
- (3) Anderson: «Urban governments» Princeton; van nostrand; inc.; London; New York; 1965; PP. 5 — 6.

سببا يجعل من الضروري تناولها بشيء من التفاصيل في هذا المقام .
ونستطيع ان نوجز اهم خصائص التفاعل الحضري فيما يلي :

١ - انتشار العلاقات السطحية :

فالحضرية - كما عرفت لصناعات وجهات النظر التوسيعولوجية
التحضر ، مفهوم يستخدم لوصف طريقة الحياة توجد في المدينة الحديثة
وتتمثل بالثلاثية : غير شخصية ، وتماتية (A) ، ان اهم ما يميز
نمط التفاعل الحضري لتجاه العلاقات الاجتماعية الى الشوش ، والتنمية
والسطحية- والاتصالية (٩) . فالنطقة الحضرية ، لو المدينة ، هي
ملقن الغريب وساكن المدينة لا يستطيع ان يكون على معرفة وثيقة بجميع
الاقارب ، بل كثيرا ما يحكم عليهم بمظهرهم السطحي ، وهو لا يتعامل مع
غيره الا بقدر ما يعود عليه بالنفع والفائدة . ولذلك سادت الفرعة
الأنسية ولتسمت العلاقات الاجتماعية بطابع التعاقد ، حتى الصداقة
غلب عليها طابع المقدر حيث تقوم على اساس من المصلحة والنفس .
فالاصحقاء في المدينة لا يختارون على اساس من يكونون بل على
اساس ماذا يكونون .

٢ - نمو الروابط وجماعات المصلحة :

يعتبر توجيه الحياة الاجتماعية نحو روابط وجماعات وتنظيمات
رسمية ، خاصة من خصائص التفاعل السائد في المجتمع الحضري .
في الوقت الذي ينفسر فيه ساكن القرية سيكولوجيا في عالم القرية
بحيث يعمل لتجاه التفاعل في المجتمع الريفي الى المحلية ، نجد ان ساكن

(8) Anderson: «Urbanism...» Op: Cit; P. 68.

(9) Wilensky: Op. Cit: pp: 116 - 117.

المدينة يستطيع ان يوجه نفسه نحو علاقات اكثر تخصصا في ابنية اجتماعية اكثر شمولاً كالجماعات الثانوية او جماعات المصلحة (١٠) .

ويميل كثير من الباحثين الى اتخاذ مزيد جماعات المصلحة في المجتمع دليلاً او مؤشراً على درجة تحضر المجتمع ، على اعتبار انه كلما كان المجتمع اكثر تحضراً ضعفت للروابط القرابية التقليدية ، وضوابط الجماعات الاولى ، وظهرت بالتالى الحاجة الى تحقيق التكامل والثبات في المجتمع ، هنا تبدو الاحمية الوطنية لهذه الروابط والجماعات بالنسبة للمجتمع الحضري : فالنقابة ، واتحاد الشركات والكنيسة والاتحادات الحرفية والروابط المهنية والاحزاب السياسية وغيرها من تنظيمات ثانوية ، هي تنظيمات موحدة لوجهات النظر المتصارعة ، ومصدراً لتحقيق التكامل الاجتماعي لانها توجد بين افراد على درجة كبيرة من التلائح لتتحقق اهداف محددة (١١) . ونظراً لان الفرد كثيراً ما تكون له عضويات متعددة في اكثر من تنظيم او جماعة من هذه الجماعات ، فان للملاتات الاجتماعية في المجتمع الحضري دائماً تكون ذات طابع انقصامي .

٣ - التسامح الاجتماعي وسيطرة وسائل الضبط الرسمي :

كشفت كثير من الدراسات التي اجريت على مجتمعات حضرية محددة عن ان المنطقة الاقل تحضراً هي اقلها تسامحاً في مسائل تتعلق بحكم الاستقامة الخلقية ، والاحيائ الدينية ، والتعبد السياسي وان المناطق الأوروبية لتيكثر المناطق تسامحاً اذا ما قورنت بحدود التسامح

(10) Jackson Toby; Op. Cit; PP. 150 — 153.

(11) Wilensky; Op. Cit; PP. 120 — 130.

(ب) المخلخل السوسولوجى :

وهو يمثل النظرة الى الحضرية كعملية لكثير من مجرد للسكنى
لو الإقامة بالمدينة ، لو باعتبارها طريقة معينة للحياة لها خصائص
مميزة تختلف تماما عن خصائص الحياة فى المناطق الريفية ، لذلك
جيدا هذا المخلخل بتحديد أنماط السلوك الاجتماعى بدلا من حجم الوحدات
التركيبية ، على اعتبار ان جوهر الحياة الحضرية عبارة عن مجموعة خاصة
من نماذج للسلوك ، حتى ان اتصال الفرد بالحضرية او الريفية يتحدد
لساسا عن طريق سلوكه . ويمثل الاختلاف الجوهرى بين هذا المخلخل
والمخلخل الايكولوجى فى ان تغيرات التنظيم فى هذا المخلخل تسوسولوجى
عوامل مؤدية الى تغيرات فى الحجم والكثافة ، لذلك يصبح من الضرورى
دراسة العمليات التى من خلالها قد يشجع مجتمعا من المجتمعات
لو يعوق من تطوير المدينة ، كما يصبح من السهل ان نفوق ان سلوك
للحضرين انما يتأثر بالجماعات التى يتفاعلون معها اكثر من تأثرهم
بمجرد الإقامة فى مدينة كبرى او ريفية .

ويعتبر كل من نبلز اندرسون ، وارنست بيرجل ، وسوروكب
وريمرمان ، من اصحاب وجهة النظر السوسولوجية للحضر .

فقد انتقد اندرسون المخلخل الديموجرافى لدراسة الحضر وذهب
الى ان التعريفات التى تستند على مبادئ عديدة للتحضر يجب ان
تؤخذ بسيطة وحذر شديد لانها جميعا تحدد التحضر فى عملية ذات
طريق واحد ، والحضرية فى رأى اندرسون اكثر من تحول الافراد
وانتقالهم من الريف الى الكون ، او من الاستغال بالزراعة الى اعمال
حضرية ، بل هى عملية تشتمل على تغيرات فى سلوك الافراد وتفكيرهم .
الى جانب تغيرات القيم الاجتماعية ومواقف الافراد من العمل ، كما تسمى
ايضا تحولاً جديداً ، فى تقسيم للجرد ، جديد ودائم التغير وهذا هو
السبب لاذى جبل كارل مانهيام ، فى نظر اندرسون ويستخدم اصطلاح

التحضر ومشتقاته، ليعال به على الحضرية كطريقة في الحياة والتفكير والسلوك (٥) .

كذلك ذهب بيرجل الى ان المدخل الديموجرافى مبخلا قاصرا عن فهم الحضرية ، ان كثافة السكان او الزيادة المعينة لسكان المدينة ليست عاملا جومريا ، او خاصة مميزة لطابع الحياة الحضرية ، لانها لا تحدد خاصية للكيان الحضرى للمنطقة بقدرها تحدد هى بالخاصية للحضرية . لذلك تصبح كثافة السكان ، فى نظر بيرجل ، نتيجة وليست سببا ، وبالتالي فهى لا تصلح لان تكون مؤشرا لقياس درجات التحضر . وما يقال عن كثافة السكان يقال ايضا عن حجم المنطقة ، فالحضرية هذه ليست كما تصورهما البعض امثال سيمبولت ، هى العيش فى منطقة لصحت من الكبر والضخامة بحيث يصعب على الافراد والتعرف على بعضهم البعض . فكثيرا ما تكون علاقات المواجهة الشخصية او الدوابط الاجتماعية الوثيقة فى بعض المدن الكبرى لكبر كثافة منها فى بعض جوانب الريف (٦) .

ويقف سوروكين نفس الموقف من المدخل الديموجرافى ، فيحدد بالاشتراك مع زيمرمان ثمانية خصائص يمكن بواسطتها التمييز بين المنطقة الحضرية والمنطقة الريفية هى : المهنة ، البيئة ، حجم المجتمع كثافة السكان ، تجانس او لا تجانس الافراد ، التمايز والتشريح الاجتماعى ، التنقل ، نسق التفاعل (٧) .

ان نسق التفاعل السائد فى للمجتمع الحضرى - فى تصورى - ايم هذه الخصائص التى توضح خصائص الحضرية كطريقة للحياة .

(5) Anderson: «Urban Community»; Op. Cit: P: 4.

(6) Earnest Egon Bergel: «Urban Sociology»; Mcrow-Hill Co. New York; 1953; P: 7.

في المدن الصغيرة والمناطق الريفية (١٢) . وقد نصرت نتائج هذه الدراسات في ضوء ما يكشف عنه المجتمع الحضري من درجة كبيرة من الانجاس الفردي وتعدد الثقافات الفرعية وتعدد انماط الشخصيات والجماعات ، وتمايز مستويات السلوك ، وانتشار العلاقات السطحية والمهله والزائلة ، ان كل هذه الامور جعلت التماسح واللامبالاة ، كما يقال ، ضرورة لا مفر منها في مجتمع يتوقع في افراده ان يكونوا على همة بالمعايير الثقافية المتباعدة وان يتقاطوا مع بعضهم البعض على هذا الاساس . ان ساكن المدينة قد اصبح اكثر انغماسا في ملذاته ، لانه اصبح اكثر تحورا من قيود الجماعة الاولى ، وهو لم يعد يتعجب من أي شيء ، بل يتوقع كل شيء من الآخرين . وتبرير ذلك ان المجتمع الحضري مجتمع مفتوح لا يتمسك بهادات صارمة او تقاليد جامدة يورثها الاجيال المتعاقبة ولا يفرض نتيجة لذلك التشابه على جميع افراده بل بلغت فيه درجة الانجاس الى الحد الذي جعله يضع حدودا للتماسح اوسع بكثير من حدود التماسح في مجتمع ريفي منعزل تسوده وتسيطر عليه قوى

(١٢) نذكر من بين هذه الدراسات دراسة اجراها سمونيل استاير بالاشتراك مع المركز القومي لبحوث الرأي العام في امريكا لتوضيح مواقف الامريكيين تجاه افراد يختلفون عنهم سياسيا ودينيا لقياس حدود التماسح والتعصب في مناطق مختلف في درجة تحضرهم . وبمقارنة نتائج الدراسة انتهى الباحث الى حقيقة موداما انه على الرغم من الدور الذي يلعبه التعليم في تحديد مدى التماسح والتعصب ، الا ان اختلاف نمط المجتمع المحلي يوضح في المقام الاول لاختلاف درجات التماسح عند الافراد الذين ينتمون الى مناطق تختلف فيها درجة التحضر ، ويفسر بالتالي لماذا كانت المنطقة القروية اكثر تماسحا عن المدن الصغيرة والقرى والعكس بالعكس .

Neol Gist & Halbert, N. A. : «Urban society» Thomas, Y. cravell Co; New York: 1956; PP. 289 — 285).

العرف والتقاليد . اصف الى ذلك ان الالتجاس الذي امتاز به المجتمع الحضري ، قد ادى الى سيطرة وسائل الضبط الرسمي كخاصية مميزة لنسق التفاعل الحضري في مقابل ما يسود المجتمع الريفي او المجتمع البدائي من سيطرة للعرف والتقليد العام (١٣) .

٤ - الفردية .

وقد توثق على ما يقسم به المجتمع الحضري من لا تجانس وعلاقات سطحية مؤقتة وزائلة وتحرر من ضغوط الجماعات الاولى وسيطرة لوسائل الضبط الرسمي ان اصبحت الفردية سمة واضحة من سمات التفاعل الحضري فساكن المدينة عليه ان يواجه حياته بمفرده يخطط لمستقبله بطريقة فردية بحتة وهو وان كان يبدو مقيدا بضغوط حضرية ، الا انه يتمتع بحرية اكبر فيما يتعلق بالفعل والاختيار ، ان حياة المدينة بما لها من طابع خاص ، تتيح له مجالا لوسع للاختيار بين جماعات عدة ويستطيع ان يجد في جماعة ما ، ما يحوزه عن الانتماء لجماعة اخرى . كما ان بمقدوره ان يوفى بمطالب جماعة دون اخرى ، يتخذ من قرارات منطقية يتقبلها بمفرده ، مما يحطه يبدو في كثير من الاحيان متطرفا في فرديته عند تنظيم حياته الخاصة (١٤) . لقد اصحت لبيولوجية الاشياء للفردى ، في نظر كثير من الباحثين ، من اهم السمات التي تعتبر عن واقع المجتمع الحضري : فتحقيق النجاح الفردى فيما يتعلق بالامتلاكات ، والسلطات ، والمكانة الاجتماعية وغيرها من مسائل فردية يحته ، اصبحت محور اهتمام ساكن المدينة تماما كمسائل الزواج

(13) Morris: R; N; Op: Cit; PP: 16 — 17;

(14) Joseph Kahl: «Some Social Concomitants of Industrialization and urbanization»; Human organization Review; Vol: 18; Summer 1959; No. 2; P: 55.

والإقبال والامتثال للعرف والتقاليد السائدة وغيرهما من القيم التي تشغل اهتمام ساكني القرية أو المجتمع التقليدي (١٥) .

ثانيا : التصنيع والتحضر من وجهة النظر القروية :

عوضت في مطلع هذا الفصل ، لوجهة النظر القروية العلاقة بين التصنيع والتحضر ، وفكرت ان هذه النظرة كانت تستند على قضيتين أساسيتين : الأولى مؤداها : ان الحضرية أو التحضر ، تحدث أصلا بالانتماء في المدن والعمل فيها ، والثانية مؤداها : ان انتشار الاجتماعات الحضرية كان نتيجة ترتبت على انتشار الصناعة وتقدمها . ونمينا ينطلق بالقضية الأولى تعرضت للعوامل المختلفة لدراسة الحضرية مركزا بصنة خاصة على الدخل الإيكولوجي ، والدخل السوسيولوجي باعتبارهما يمثلان وجهات نظر متعارضة لتعريف الحضرية وتحديد سماتها أو خصائصها المميزة . ولحاول هنا ان اوضح موقف الدراسات القروية تجاه العلاقة بين التصنيع والتحضر .

والإتجاه الذي يثلب على معظم الكتابات القروية في هذا الصدد يتمثل في الدعوى القليلة بأن انتشار الصناعة في العصر الحديث قد أدى إلى خلق مركز مستقلة ، أصبحت بعد حين ، ونتيجة للتجديلات لولادة لوسائل التكنولوجيا القديمة في المجالات المختلفة : مطا-كبيرة اختلقت فيها الحياة الحضرية بالحياة الاجتماعية المتأثرة بالتصنيع . ومع ان هذه الكتابات تتعرف بأن الحينة ظاهرة قديمة وجدت في وقت مبكر في أنحاء شتى من العالم كالهند والصين ومصر واليونان إلا انها ترى ان انتشار الصناعة وتقدم التكنولوجيا كانت من العوامل التي شجعت على نمو الإتجاه الحضرى وانتشاره على نطاق واسع لا تحقته

من امكانيات ظلت كثيرا من الصويبات والعقبات التي عرقلت نمو المدن القديمة . لقد كان اللاحق بسبب الالية في المجال الزراعي بمثابة قوة طاردة لنسبة كبيرة من سكان الريف ، وجدت نفسها دون عمل فانتجبت الى العيش بالعمل في الحديقة ، خاصة وفي ظهور النظام الصناعي وتركزه في المدن من ناحية اخرى كان يمثل قوة جذب لهم لا اتاحه من فرص جديده للعمل . ولذلك تزايدت نسبة سكان المدن بدرجة ملحوظة ، اذا ما قورنت بسكان المدن القديمة (١٦) .

ويمكننا ان نستشهد ببعض الكتابات لتتضح كاملة توضيح وجهة النظر القويمة للعلاقة بين ظاهرتي التصنيع والتضر :

(١) استعرضت ادنا ويبستر Adna Weber مراحل تطور الصناعة منتهية الى ان ظهور المصنع الحديث ، كان وحده عاملا هاما لزيادة تركيز السكان في المدن ، انتقال اهل الريف الى المناطق الحضرية ، منجذبين ليس فقط بما في حياة المدينة من جده وطرافه بل بمانيها ايضا من امكانيات للعمل والاجور المرتفعة . وقد حاولت في موقفها هذا ، الذي ارتبط فيه التضر ارتباطا ضروريا بالتصنيع ، ان تتخذ من الشواهد التاريخية ما يؤيد دعواها السابقة . ان نمو بعض المدن الكبيرة في بريطانيا ، مثل برمنجهام ،مانشستر وشيفلد ومننا اخرى

(١٦) من الآراء الشائعة في هذا الصدد ، ان المدن تنشأ عندما يكون هناك نقصا من الانتاج الزراعي ، يكفي لان يحرق نسبة كبيرة من سكان المجتمع من مهمة لتتاج الحطبات الاساسية ليتجهوا الى العمل . لا تنطبق على الزراعة ، او يكفي لاعاشة افراد اخرين . لا يشتركون بطريقة مباشرة في عملية الانتاج الزراعي كالخريون والتجار ورجال السلطة والخدمات وغيرهم ممن يعيشون في المدن .
(Morris: Op. Cit: PP: 42 - 44 & Bert: F. Hoselitz «The city: The factory; and Economic growth» American Economic Review: Vol. 45; No: 2: 1955 PP: 170 - 179).

في أمريكا ، كان مولازيا ، في نظرها ، لتطور التصنيع وزيادة انتشار المصانع في البلدين . ولذلك فهي تقرر أن التصنيع يولد التحضر (١٧) .

(ب) كذلك يرى جاكسون توبي Jackson Toby أن تطويع الاتجاه نحو الصناعة جعل من الممكن قيام مجتمع حضري ، تكون المدينة هي القاعدة ويعيش أغلب سكانه في مناطق مقروبوليتيه ، يجمعون على سوق للعمل في دخولهم وعلى محلات التجزئة في معيشتهم . ويرى أن ارتباط التحضر بالتصنيع حقيقة لا يمكن إنكارها ، حتى أن التناقض الريفية في المجتمعات الصناعية تبدو ذات طابع أكثر حضرية من المناطق الريفية في المجتمعات اللاصناعية (١٨) .

(ج) ويرى كل من فورم وميلر Form & Miller ، أنه على الرغم من أن الحياة الحضرية نموذج قديم للحياة الإنسانية ، إلا أن ظهور المدن الكبيرة قد تساوق في الوجود مع ظهور الصناعة . أن ما ترتب على انتشار الصناعة في نظريتها من انكماش جوانب الريف ، وزيادة حجرة الأفراد إلى المدينة ، وتطور كثيرا من لوجه النشاط الحضري التي تخضع الأغراض الصناعية كالترفيه ، والتنقل ، والطب ، والدعاية والاستثمار ، كل ذلك جعل من التحضر شريكاً ضرورياً ملازماً للتصنيع . أن التحضر في نظريتها مقياس لنمو التصنيع ومرة تمكس مركباته وتشرح وتؤكد من قيمة كما أن المنطقة الحضرية هي المناخ الملائم لانتشار التصنيع والتوسع في مشروعاته (١٩) .

(17) Gist: Nool & Habbert: L. A. «Urban Society»; Thomas: V. Cravall Co; New York: 1956. P: 58.

(18) Toby; Jackson: «Contemporary Society»; Harper Brothers; New York: 1968. P. 171

(19) W. H; Form & D. C: Miller «Industry; Labor and Community»; Harper & Brother; New York: 1960; P: 456.

(د) وفي دراسة للحضرية في الولايات المتحدة الأمريكية ، يقرر دونالد بوجو D. J. Bougue أن ظاهرة نمو المدن ذات الحجم الكبير ، قد أدت إلى النظرية القائلة بأن المدن العظمى قد أصبحت أساس التنظيم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات الصناعية. وسمة من أهم سمات ثقافتها • أن لكثير البلاد تصنيما هي أكثرها ميلا إلى توطين نشاطها الاقتصادي في مركز حضرية كبرى . مما أدى إلى ظهور الاتجاهات المتروبوليتية وأصبح ظهور المدن المتروبوليتية ذات الكثافة العالية من السكان • حدث جديد من خلق النهضة الصناعية في القرن العشرين ، وأكثر من ذلك لم يقتصر التحضر المصاحب للتصنيع في نظره على مجرد إخلاء جوانب الريف ، والتركيز للسكان في المدن ، بل ظهور نوع من الامتداد الحضري على حساب الريف ، لا بمعنى أن يعود الناس إلى العمل بالمزروع والحقول ، بل بمعنى زيادة نحو استغلال الأراضي الزراعية لأغراض للسكن والعمل الصناعي ، مما يؤدي في النهاية إلى اختفاء ظاهرة الريفية تماما وظهور نوع جديد من الكيان الحضري ممثلا في المناطق المتروبوليتية (٢٠) •

(هـ) ويتخذ دافيز كيجزلي K. Davis من درجة انتشار وتقدم النشاط الصناعي في العالم مقياسا لدرجة تحضره وقد أورد للاستشهاد على رأيه هذا بعض البيانات الإحصائية التي لوضعت كما يقول أن لكثير البلاد تحضرا ، حيث تزداد فيها نسبة الإثراء المقيمون في مدن تزيد عن ١٠٠ و ١٠٠٠ نسمة ، هي كلها اعتمادا على النشاط الزراعي . ولكنهما اعتمادا على النشاط الزراعي ، ولكنهما اعتمادا على النشاط الصناعي في اقتصادياتها • فلكثير مستويات التحضر ارتكاعا وحدث في الشمال الغربي لأوربا ، في المناطق التي لمستوطن فيها الأوروبيون ونشروا حضارتهم الصناعية ، كما أن لكل المناطق تحضرا هي كلها متأثرا بثقافة

(20) Donald J. Bougue; «Urbanism in U; S; A; 1958». American Journal of sociology; Vol: 60; March; 1955; P: 471.

شمال غرب أوروبا ، كإثيوبيا وآسيا . وانظروا تقديما في حركة التصنيع .
كما ان نسبة سكان المدن الكبيرة في مصر والهند قد تزايدت كما يقول ،
بدرجة ملحوظة في السنوات ١٩٢٠ ، ١٩٤١ على التوالي أي منذ
دخول التصنيع في كلا منهما (٢١) .

(و) وبمنس الطريقة ربط جيست ، ممتدا على بعض الحقائق
الديموجرافية ، بين اتجاهات التحضر في العالم وبين انتشار حركة
التصنيع فيرى أن هناك ارتباطا طوريا ما بين ظاهرة التحضر وظاهرة
التصنيع فلان انجلترا كانت في اولى البلاد التي سارت في طريق الصناعة

فانها كانت اولى الدول تحضرا . ولم ينته القرن التاسع عشر الا وكانت
تضمحل على ٦٦ مدينة متروبوليتية بلغ عدد سكان اربعة منها ما يزيد
عن المليون نسمة . كما ان تصنيع الاتحاد السوفيتي وتطور حركة
الصناعة في اليابان كانت من العوامل الرئيسية التي ادت الى زيادة النمو
الحضري في كلا منهما ، بالدرجة التي اصبحت فيها مدينة مثل
موسكو وطوكيو مثلا تتجاوز في عدد سكانها ٤ مليون نسمة . بل ادى
ظهور التصنيع الى ظهور مدن جديدة باكملها في كثير من بلاد العالم
مثل سايجون وجاكارتا ورائجون وغيرها من المدن التي كانت في الاصل
من خلق الدوافع الاستعمارية المرتبطة بايديولوجية الصناعة الرأسمالية
في ذلك الوقت (٢٢) .

(و) ان لويس ويرث في محاولته وضع نظرية عامة لتحديد
خصائص الحضرية كطريقة للحياة . قد تابع نفس الاتجاه العام لشل

(21) Kingsley Davis; 'The origin and growth of urbanization in the
worlds; American Journal of sociology; Vol. 60; March 1955;
PP. 427.

(22) Gist; Op; Cit; P. 18.

هذه الدراسات التي ربطت بين التصنيع والتحضر ، وذلك لان ما حدثته نظويته من خصائص للحضرية كانت اكثر انطباقا على العينة الصناعية بصفة خاصة منها الى مدينة ما قبل التصنيع (٢٣) .

ثالثا : اتجاه الدراسة للراعية :

لوضحت فيما سبق وجهة النظر الغربية في مناقشتها لملاحمة التصنيع والتحضر ، كما استعرضت ، على سبيل الاستشهاد والتمثيل ، بعض الدراسات التي تعبر عن الاتجاه العام الذي يظلب على هذه النظرية . غير انني لرى ان هناك بعض المآخذ التي تؤخذ على هذه الدراسات الصائقة اعتقد انه من المناسب ، قبل المضي في توضيح نتائج دراستي لن اشير اليها بايجاز وذلك بغرض تحديد الاطار العام الذي تلتزم به الدراسة :

اولا : من الملاحظ ان هذه الدراسات وبخاصة تلك التي استخدمت المدخل الديموجرافي ، قد اتخذت من النسبة العديدية للسكان معيارا للتفرقة بين المنطقة الحضرية واللاحضرية ، ومقياسا يحدد درجة التحضر . غير انني اعتقد ان مخطا مثل هذا يميز عن تفسير وتوضيح خصائص الحضرية كطريقة للحياة . ان الحضرية ليست مسألة عدد حتى يبدو من السهل كما تصور البعض ان نطلق اسم الحضر على مكان يكثر فيه عدد سكانه ، هذا من ناحية . ومن ناحية اخرى قد يبدو هذا التمييز الديموجرافي امرا مستطاعا من الناحية النظرية ، الا ان لاختلاف التقاييس التعريفية للتحضر من مجتمع لآخر ، بله التعديلات المستمرة في هذه التقاييس والتي تحدث من وقت لآخر في نفس المجتمع ، يجعل التطبيق العملي لهذا التعريف الاحصائي عملية يكتنفها مصاعب جمة . تنقص حاليا دون الوصول الى تحديد دقيق ومتفق عليه .

فى اليابان مثلا تعتبر مدينة كل منطقة يريد سكانها على ٢٠,٠٠٠ نسمة . وفى الهند وسيلان تحدد المدينة بـ ١٠٠,٠٠٠ نسمة وتحدد القرية بـ ٥,٠٠٠ نسمة . وفى المكسيك وأمريكا وغنغويلا تحدد نسبة سكان المدينة بـ ٢,٥٠٠ نسمة وهكذا . مما يوضح لنا اختلاف المقاييس المعينة للمدينة من مجتمع لآخر ، وكذلك للتغيرات المستمرة فى هذه المقاييس المجتمع الواحد ، نجد انه فى أمريكا حدد مكتب التعداد السكانى الحد للفصل للحرية عام ١٨٧٠ بـ ٨,٠٠٠ نسمة ، ثم ٤,٠٠٠ نسمة سنة ١٨٨٠ ثم الى ٨,٠٠٠ نسمة مرة أخرى سنة ١٨٩٠ وأخيرا الى ٢,٥٠٠ نسمة سنة ١٩٠٦ (٢٤) .

ثانيا . يؤخذ على هذه الدراسات انها حدثت الحضرية فى حدود المدينة فقط . وجعلت من خصائص الحجم والكثافة خصائص مميزة للمدينة والمطقة الحضرية . غير انه من الملاحظ بوجه عام ان الحضرية مسألة درجة انما لا نشوق ان نجد منطقة حضرية تماما ومنطقة ريفية تماما . وكثيرا ما اوضحت الدراسات ان قرية صغيرة الحجم ، وعلى درجة بسيطة من الكثافة السكانية ، قد تعرض نماذج للسلوك الحضري اكثر مما تعرضه مدينة اكبر حجما واكثر كثافة . واعتقد ان عدد المحاولات التى بذلت لتحديد الحضرية بخصائص الحجم والكثافة او التى قصرت للظاهرة على المدينة قد بدأت بمحاولة توضيح اهم الفروق الريفية الحضرية ، وانتهت بتصور ان هذه الفروق المطلقة بالحجم والكثافة تمثل اهم الخصائص المميزة للحضرية . وتناست فى الوقت نفسه ان المد الحضرى يسير اليوم فى اتجاه يجعل هذه الفروق الريفية الحضرية اقل وضوحا ، الامر الذى يجعل خصائص كالحجم والكثافة تفقد اهميتها كخصائص مميزة للمدينة او الحضرية بوجه عام .

ثالثا : ولذا كان كذلك يتضح لنا ما وقع فيه كل من جيست وميلر وهونالد بوجو وغيرهم من اخطاء في موقفهم للتعامل ان التصنيع يؤدي الى التخصو كعملى اساسى وجوهى لانتشار ونمو الظاهرة . لقد اتخذ هؤلاء من التركيز السكانى فى المدن مقياسا للتخصر ، كما حاولوا تبرير دعواهم السابقة بما صاحب التصنيع منه زيادة فى كثافة سكان المدن الصناعية . نتيجة لحركات الهجرة المستمرة الى المدينة ، وتناموا ان الحضرية تحضى اكثر من تحول الافراد او التتالهم من الريف الى المدن ، واكثر من مجرد التزايد المستمر فى كثافة السكان ، وانها كطريقة للحياة . عبارة عن ارتباط مركب ومعقد من مجموعة من الملامح او الخصائص مثل طبيعة التكنولوجيا السائدة ، ونوع التنظيم الاجتماعى والقيم وحدود معينة من بيئة اجتماعية وفيزيقية . ونمط من السلوك والتفكير مما يجعلها كطريقة فى الحياة ليد ما تكون من ان تحدد بمقاييس عديدة لخاصة او فى حدود من خصائص الحجم والكثافة فقط .

والى جانب ما تضمنته هذه المحاولات من نظرة ضيقة لظاهرة التخصر فان هناك بعض الاخطاء المنهجية فى تفسيرها لملاقة التصنيع بالتخصر ، اصحابها انها فسرت هذه العلاقة من جانب واحد بحيث تقترب كثيرا من الاتجاه الحتمى فى تفسير التغير :

ذلك انه على الرغم من ان تقدم للتكنولوجيا الحديثة وانتشار الصناعة واحتلالها مركزا حيويا فى اقتصاديات المجتمع الحديث جعل من الصعب ان نقص بين نمط الحياة المتحضرة والحياد الاجتماعية الحائرة بالتصنيع ، الا انه مما لا شك فيه ان الحضرية امر مختلف عن التصنيع وليست قاصرة عليه لى ليس من القروى ان تكون المناطق الحضرية متأثرة بطريق مباشر بالصناعة ، وبالدرجة التى يتوقف فيها نمو المدن او انشائها على نمو الصناعة ، بل على العكس مما ذهب اليه كثير من الباحثين العربيين ، كان ظهور التصنيع وتطوره يقتضى حدا ادى من

للتحضر . اننا نستطيع ان نقصور عيام التحضر دون تصنيع بينما لا نستطيع تصور العكس . ان الشواهد التاريخية تؤكد ان التصنيع لم يظهر ولم يتطور الا بعد ان انتشرت الحضرية انتشارا واسعا . حيث كانت المدن والمواضع الإقليمية ، بما اشتملت عليه من تسهيلات وخدمات ، وما تمتعت به من أهمية سياسية وإدارية كبيرة ، عبارة عن مراكز جذب للمشروعات الصناعية في كثير من بلاد العالم . وإذا كانت الصناعة لعبت دورا كبيرا في خلق معنا بأكملها من لا شيء ، فمن الشركات مثلا ، تلك التي كانت في الاصل عبارة عن شركة صناعية كبيرة نمت وتطورت في شكل مدينة كاملة ، مثل مدينة فيلنس ، ومدينة نولكس فاجن ومدينة نوفوسبيرك وغيرها ، فان هناك معنا كبيرة نشأت وتطورت دون ان يكون لها ائني صلة بالنشاط الصناعي . فمن بين ٨٩٧ مدينة كبرى يبلغ تعدادها ما يزيد عن ١٠٠.٠٠٠ نسمة توجد في الوقت الحاضر تبين ان ٤٦٣ منها قد وجدت في مجتمعات لا صناعية (٢٥) .

انصف الى ذلك ان الاختلافات الواضحة لاثار التصنيع في بلاد العالم نظرا لاختلاف ظروف نشأته واختلاف شكل التنظيم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي ارتبط بظهور الصناعة ونظورها من مجتمع لآخر ، يكشف بمزيد من الوضوح ما وقعت فيه هذه المحاولات السابقة من خطأ للتعميم عندما حاولت ان تتخذ من اتجاه التقدير المصاحب للتصنيع في المجتمع الغربي نموذجا عالميا متوقعا لحدوث في مختلف الثقافات والمجتمعات . ان مدينتين مثل نيويورك وكلكتا مثلا يتشابهان في انهما مدينتان في مجتمع صناعي . ومع ذلك فان هناك فروقا واضحة بين درجة تحضر كلا منهما لا ترجع الى لاختلاف درجة التصنيع فيهما بقدر

ما ترجع إلى اختلاف طبيعة التنظيم الاجتماعي والسياسي للمجتمع ككل . وكذلك اوضحت الدلائل ان التصنيع في كثير من البلاد الشرقية قد اتخذ كوسيلة فعالة في حل مشكلات التحضر السريع فيها . وتزودنا التجربة البولندية في مجال الصناعة بمثال واضح نسوقه هنا في الاستشهاد على عدم ارتباط التحضر بالتصنيع ارتباطا ضروريا . فقد كشفت الدراسات عن ان انتشار الصناعة في بولندا قد صاحبه بظاهرة ثقافية جديدة اطلق عليها علماء الاجتماع البولنديين اسم ظاهرة تريفيف المصحبة وتفسير هذه الظاهرة ان الصناعة Ruralization of Cities في بولندا قد جذبت إليها الاعداد الكبيرة من اهالي الريف الذين خرجوا للعمل بمصانع المدينة مع احتفاظهم ونسبهم بخصائص الحياة الريفية بدرجة جعلت المدينة تميل إلى طابع الحياة الريفية لكثرة منا إلى الحضرية لوجدها بالفعل اكثر ريفية مما كانت عليه من قبل (٢٦) .

ستطيع اذن ان نلخص اهم القضايا التي ستعالجها الدراسة في مناقشتها لهذا الموضوع فيما يلي :

اولا : على الرغم مما عرضه من انتقادات لوجهة النظر الغربية بصدد العلاقة بين التصنيع والتحضر ، الا انه من المؤكد ان انتشار التصنيع قد ارتبط بظهور نمط جديد للحياة الاجتماعية اتفق على تسميته بالنمط الحضري ، في مقابل النمط الريفي ، ومن المؤكد ايضا ان الحياة لقاترة بالصناعة تكشف عن خصائص معينة مغايرة تماما لتلك التي يقوم على الاشتغال بالزراعة ، لذلك كان من المتوقع ان يصاحب انتشار الصناعة في مجتمع للدراسة ، تغيرات مصاحبة في نمط الحياة الاجتماعية السابقة على تصنيع المجتمع وكانت محاولة الكشف عن خصائص الحياة

المرتبطة بظهور المصنعه ونوصيح اتجاهات التغيير فيها ، تمثل ههنا
اساسيا من احواف الدراسة .

ثانيا : لن الحضريه كطريقة في الحياة والسلوك والتفكير لبيد
ما تكون من ان تحدد بمقاييس احصائية عديدة او ان تفسر في حدود
من خصائص الكثافة السكانية او الحجم . لذلك اعتقد ان الدخول
للموسولوجي هو الدخول الملائم لتحديد خصائص الحياة الحضريه التي
يفترض فيها تأثيرها بمعامل التصنيع غير انفي وان كلت قد اعتجعت
بصفة اساسية على ما اورده سوروكين وبريمان من خصائص معينة
للحضريه كأساس تستند عليه الدراسة في المقاربة والتطيل . الا انفي
ساركرز هيا على خصائص الميه والحجم ، والكثافة ، وسبق التفاعل
بصفة خاصة . اما الخصائص الاربعة الباقية . وهي البيئة ، والاتجاس
والترتيب الطبقي ، والتنقل فقد ارجأت مناقشتها في مصول لاحقة (٢٧) .
ولها : عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية :

كشفت الدراسة الميدانية عن بعض الحقائق الهامة المتصلة بالتغيرات
المصاحبة للحضريه القائرة بالتصنيع نشير اليها فيما يلي

لولا : الاتجاه نحو زيادة الكثافة السكانية كظهور من مظاهره التحضر :

نقد تبين ان تصنيع مجتمع كثر الدوار كان عاملا عاما من العوامل
التي ادت الى زيادة للكثافة السكانية سواء في مناطق متوطنه او في
المناطق اللواقمة تحت تأثيره على نحو مباشر . لذلك يمكن اعتبار الاتجاه
نحو زيادة الكثافة للسكان من اوصع التغيرات المصاحبة للحضريه
القائرة بتصنيع المجتمع وقد توصلت الدراسة الى هذه النتيجة باجراء

(٢٧) ناقشت هذه الخصائص في صلتها بالتصنيع في الفصل الرابع
وعنوانه : التصنيع وتغير البناء الطبقي .

مقارن ، سواء كان ذلك على مستوى النموذج الواحد ، اى مقارنة مراحل تاريخية متتالية لتاريخ كفر الدوار او على مستوى النماذج المختلفة اى بمقارنة مناطق مختلفة تفاوتت فيها بينها من حيث تأثيرها بوسطة الصناعة .

كما استغنت الدراسة في هذا الصدد على مجموعة البيانات الاحصائية المتعلقة بمجتمع الدراسة بالإضافة الى البحث الاجتماعى كوسائل لجمع البيانات اللازمة . وبيان ذلك كما يلى :

(ا) تبين ان الفترة ما بين ٣٧ - ١٩٧٤ قد كشفت عن اعلى معدلات الزيادة السكانية في مركز كفر الدوار بدرجة ملحوظة اذا ما قورنت بمعدلات الزيادة السكانية في مركز ابو حمص او محافظة البحيرة بوجه عام ، بمباراة لخرى يشير هذا الجدول الى ان اتجاه النمو السكانى في مركز كفر الدوار قد فاق في سرعته معدلاتها في المناطق الاخرى في هذه الفترة ، ولما كانت هذه الفترة تمثل المدى الزمنى الذى بدأ فيه تصنيع كفر الدوار فانه من المتوقع ان تكون هذه الزيادة السكانية التى كشفت عنها هذه الفترة ظاهرة مصاحبة لتصنيع المجتمع .

(ب) وقد كشف التحليل المقارن على مستوى ايماد تاريخية ومكانية لكثير تحديدا عن نفس النتيجة السابقة . والجدول التالي يوضح معدلات النمو السكانى لمناطق محدودة تعكس درجات متفاوتة من التأثير بمامل التصنيع ، فترة زمنية محددة - ٣٧ - ١٩٤٧ - ، والتي تمثل فترة ظهور الصناعة في مجتمع للدراسة .

نمنظمة كفر سليم حيث تقع مصانع شركة مصر للفزل والنسيج للزئيج تحتل الحام الاول بين المناطق الخمسة من حيث زيادة النمو السكانى ، حيث بلغت نسبة الزيادة السكانية فيها في الفترة من ٣٧ - ١٩٤٧ نسبة ٣١١٪ .

أما منطقة « كفر الدوار » وهي المنطقة المجاورة لمركز الصناعة في دمنهور سليم ، فقد احتلت المقام الثاني من حيث الزيادة السكانية . فقد بلغت نسبة الزيادة السكانية فيها في الفترة المذكورة نسبة ٨٥٫٦٪ . إن أثر التصنيع على منطقة كفر الدوار من هذه الزيادة يبدو واضحا ، وذلك لأنه على الرغم من أن مراكز الصناعة لم تتوطن داخل حدودها الإدارية إلا أن قربها المكاني من مناطق للصناعة جعلها تتأثر وبطريقة مباشرة لوطاة التصنيع . لذلك كانت هذه الزيادة السكانية التي كشفت عنها منطقة كفر الدوار بمثابة استجابة طبيعية للتركيز المكاني في مناطق الصناعة خاصة لذا وضعا في الاعتبار أن مدينة كفر الدوار عاصمة إدارية تجذب للاعتماد فيها نسبة كبيرة من السكان سواء من الماطلين بمراكز الصناعة ممن يفضلون الإقامة في العاصمة لاعتبارات مختلفة ، أو من الممارسين بقطاعات أخرى كالقطاع الإداري أو التجاري أو الخدمات مما كان التوسيع فيها نتيجة مصادبة للتوسع في التصنيع .

ويتأكد افتراض ارتباط الزيادة السكانية للمنطقة بانتشار الصناعة فيها أو بقرب المنطقة من مركز الصناعة بالنظر إلى منطقتي « المكريشة » و « دمنهور » . وذلك أنه على الرغم من أن الصناعة لم تتوطن في منطقة المكريشة ودخل حدودها الإدارية من ناحية ، وعلى الرغم من أن العمل بمصانع منطقة « دمنهور » شركة مصر للحديد الصناعي - كان من مراحله الأولى من حيث الإعداد والتجهيز ، في هذه الفترة الزمنية خاصة وأن مصانع المنطقة قد أنشئت فيما بين ٤٦ / ١٩٤٧ ، من ناحية أخرى ، إلا أنه يلاحظ أن كلا المنطقتين قد كشفتنا عن زيادة سكانية ملحوظة في هذه الفترة التي كانت فيها المنطقة الأولى خلا من التوطن المباشر للصناعة ، والتي سبقت بداية العمل بمصانع المنطقة للثانية واعتقادي أن تنوع معدلات الزيادة السكانية في المنطقتين تفوقا ملحوظا عن معدلاتها في منطقة مثل « أبو حمس » من ناحية ، ثم لاقترابهما

من مركز صناعي آخر (٢٨) . شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع
بمنطقة كفر سليمان من ناحية أخرى هي لسبب تنوع ما اصيل اليه من
تفسير لهذه الزيادة السكانية على أنها نتيجة مترتبة على انتشار بالمنطقة
لا على أنها زيادة طبيعية في حجم السكان .

وتمثل منطقة « البيضاء » وهي المركز الصناعي الثالث بكثر العقول
موقعا خاصا ، فيه لم ترتبط زيادة السكان بانتشار الصناعة بالدرجة
التي كشفت عنها المناطق الأخرى بل على العكس من ذلك كشفت عن
معدل للزيادة السكانية أقل بكثير من محلها في منطقة « أبو حمص »
الصناعية - وعلى الرغم مما يكشف عنه هذا الموقف من تمارض للفوضى
السابق ، إلا أنه بمقورنا لن نقرو ، بناء على ما لقيح لنا جمعه من
بيانات ومادة علمية تتعلق بظروف نشأة للصناعة وانتشارها بالمنطقة
بوجه خاص ، كما تتعلق بالخصائص الديموغرافية والإدارية والسكانية
للمنطقة بوجه عام ، أن منطقة « البيضاء » لا تختلف فيما أوجده الصناعة
فيها من نتائج وإثار عن غيرها من المناطق الصناعية الأخرى بالدرجة
التي تجعلنا نشكك في صحة الفرض القائل بارتباط الزيادة السكانية
لارتباط طرديا مع انتشار للصناعة بالمنطقة فمن الملاحظ لولا أن منطقة
البيضاء أقرب في موقعها الجغرافي إلى مدينة الإسكندرية عنها إلى منطقة
كفر الدوار الأمر الذي يحتمل منه إقامة عدد كبير من العاطلين بمصانعها
في مدينة الإسكندرية خاصة ولأن إدارة المصانع قد يسرت لجيئ العاملين
وسائل الانتقال اللازمة من أماكن سكناهم إلى مواقع العمل وبالعكس .
ولذلك أرجح أن يكون ذلك سببا في الانخفاض النسبي لمعدل الزيادة

(٢٨) تتوسط شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع منطقتي دنشور
والعكويشة حيث يحدهما من الشمال منطقة العكويشة . وتبعد عن
الجنوب منطقة دنشور .

السكانية في منطقة البيضاء عنها في المناطق الأخرى . ومن الملاحظ ثانياً أن مصانع ، البيضاء ، قد انتبعت في الجزء الشمالي الغربي لمنطقة البيضاء الإدارية ، بحيث تبعد عن الموقع الإداري للمنطقة بمسافة كبيرة تجعلها أقرب إلى منطقة دفسو منها إلى منطقة البيضاء الإدارية الأمر الذي أدى إلى قاطعة نسبة كبيرة من العاملين بمصانع البيضاء بمنطقة دفسو والمناطق المحيطة . وبالتالي إلى إدراجهم عند إجراء التعداد العام للسكان ضمن أهالي دفسو ولدى أخيراً إلى ما كشفت عنه للبيضاء من معدل بطيء ومنخفض للزيادة السكانية .

ثانياً : الهجرة وتقلات السكان :

كثيراً ما ينظر إلى عملية الهجرة . على أنها حركة يتم من خلالها انتقال عدد كبير من سكان الريف - للعش والعمل في المدينة الأمر الذي يؤدي بصورة أو بأخرى إلى إخلاء جوانب الريف وزيادة التركيز السكاني في المدينة . وتعتبر الهجرة في كثير من كتب علم الاجتماع الحضري ولحده من أهم النتائج المصاحبة لتصنيع المجتمع ، وعاملاً من أبرز العوامل التي تفسر ما يصاحب انتشار الصناعة من زيادة ملحوظة في الكثافة السكانية للمجتمع . فمن الحقائق المتفق عليها في علم السكان وعدم الاجتماع الحضري أن تفسر الزيادة السكانية للمجتمع في ضوء اعتبارين

أولاً : باعتبارها زيادة طبيعية ، لو كنتيجة نهائية لحجم التوازن بين معدلات المواليد والوفيات . وهنا تفشط عوامل مثل ارتفاع مستوى الخصوبة للأفراد ، لو عدم الإقبال على تنظيم النسل ، أو التحسن المحسوس في مستوى الخدمات الصحية وقائياً . أو علاجياً ... الخ .

ثانياً باعتبارها نتيجة فرضتها ظروف معينة تعرض لها المجتمع كظهور أنماط جديدة للحمل تكون بمثابة قوة جاذبة للأعداد الكبيرة من

السكان للمعيش والعمل به . وهذا تكون الهجرة عاملا من ابرز العوامل التي تفسر الزيادة المضطربة في السكان .

وفيما يتعلق بمجتمع الدراسة نجد ان ما كشفت عنه الدراسة الامبريقية من اختلافات ملحوظة في معدلات الزيادة السكانية لمناطق الدراسة من ناحية ، ثم ما لوضحته المصادر والبيانات السطحية من عدم وجود اختلافات ذات شأن كبير فيما يتعلق باسبابه الزيادة الطبيعية للسكان بين المناطق المذكورة من ناحية اخرى ، ثم اخيرا ما توخسه الدراسة منهجيا من اختيار نماذج للمقارنة . -مائلة ومتشابهة تماما فيما عدا التفسير الاساسي الذي نحاول للكشف عن اثره ، اى تختلف في مدى خضوعها لوطاة التصنيع من ناحية ثالثة ، كل ذلك من شأنه ان يثير افتراضا مؤدا ان ما كشفت عنه المناطق الصناعية من زيادة ملحوظة في معدلات الكثافة السكانية بدرجة تفوق معدلاتها في المناطق للصناعية لا يمكن ان تكون زيادة طبيعية ، بل كانت نتيجة ضرورية تترتبت على انتشار الصناعة في جتمع الدراسة وما تترتب عليه من حركات للهجرة الى المجتمع .

لقد كشفت الدراسة الميدانية على مستوى الحينة عن نتائج تؤكد صحة الافتراض السابق ، وتفسر الى جانب ذلك ما اوضحته البيانات الاحصائية من فروق واضحة في معدلات الكثافة السكانية بين مناطق الدراسة من ناحية اخرى . وذلك على النحو التالي :

(١) لوضع البحث الميداني للعينات ان هناك ارتباطا طرديا بين زيادة الكثافة السكانية وبين انتشار ظاهرة الهجرة . ففي سؤال عن : للوطن الاصلي لوب الاسرة ، اتضح ان المناطق الصناعية التي كشفت - حسب ما يصير اليه البيانات الاحصائية الواردة بتعدادات السكان - عن زيادة ملحوظة في كثافتها السكانية قد اشتملت العينة التي

تمثلها - كما يشير الى ذلك البحث الميداني على مستوى العينة - على اعلى نسبة من الافراد المهاجرين الى المنطقة .

يتضح من الدراسة الميدانية ان العينة التجريبية التي تمثل منطقة المصانع الثلاثة كانت نسبة افراد الاصليين فيها (١٧٪) في مقابل (٣٩٪) من مجموع العينة الوسيطة التي تمثل منطقة كفر الدوار ، (١٨٪) من العينة الضابطة التي تمثل منطقة ابو حمص - وهذا يعنى بحوره ان معدلات الهجرة كانت اعلى في منطقة المصانع منها في منطقتي كفر الدوار وابو حمص ، بما يؤكد من افتراض امكان تفسير مافرن على انتشار الصناعة من زيادة ملحوظة في كثافة سكان المناطق الصناعية في ضوء عامل الهجرة ، اوردها الى ما للتصنيع من فاعلية كتوة تخب الافراد للعيش والعمل بمواقع توطئه .

كما سبق يتبين لنا ان الفترة ١٩٤٨/٣٨ ، وهي فترة انشاء المراكز الصناعية بمجتمع الدراسة تمثل الفترة التي نشطت فيها حركات الهجرة نشاطا ملحوظا ، ليس فقط بالنسبة لمنطقة المصانع ، بل وايضا بالنسبة لفردات العينة الوسيطة (كفر الدوار) سواء ممن التحقوا بالعمل بالمصانع القريبة فكان ذلك نتيجة لانتشار الصناعة ، او ممن التحقوا باعمال اخرى كان التوسع فيها نتيجة ترتيب على نحو غير مباشر على تصنيع المنطقة .

(ج) ويتأكد الافتراض السابق بدرجة اكثر وضوحا عن طريق تحليل نتائج للدراسة الميدانية التي توضح اسباب الهجرة لمجتمع القراة بالنسبة لفئة المهاجرين .

حيث نجد ان الرغبة في العمل بالمصانع ، كانت تمثل اهم الاسباب التي احضرت عليها نسبة كبيرة من العينة التجريبية (٤٢٪ تكرار ١٢٢) كسبب رئيسي للهجرة لمجتمع الدراسة الامر الذي يوضح دور التصنيع

في انتشار ظاهرة الهجرة من ناحية ، ويفسر بالتالي ما يترتب على ظهور التصنيع من زيادة في الكثافة السكانية بمناطق توطئه بصفة خاصة كعامل من عوامل الجذب السكاني .

ولا يقتصر اثر التصنيع في هذا الصدد على مجرد جذب السكان للعمل بمناطق توطئه على النحو الذي كشفت عنه مفردات العينة التجريبية بل ادى الى توسع ملحوظ في توفر فرص للعمل - سواء في القطاع الصناعي ، او القطاعات الاخرى كاللجارة والحمامات - ذلك اننا اذا انتقلنا الى مستوى العينة الوسيطة (عينة كثر الدول) نجد ان « توفر فرص العمل » بمنطقة كثر الدول كان يمثل سببا من الاسباب البارزة لهجرة كبير نسبة من مفردات العينة (٢٨ر٤٪ تكرار ١٢٠) ، وذلك في مقابل (٨ر٩٪ تكرار ٧) في العينة الضابطة .

يتفرد العينة الضابطة بالكشف عن اسباب اخرى للهجرة لتوطئه ، الدراسة احتلت في اهميتها مكانة لا تكشف عنها مفردات كل من العينة التجريبية والوسيطه . فقد كانت عوامل مثل « انتقالات العمل اللاارضية » وانتقال لسرة المولد ، « وقرب المنطقة للموطن الاصلي للفرد ، تمثل اهم الاسباب التي كشفت عنها مفردات العينة الضابطة (٣١ر٦٪ ، ٢٩ر١٪ ، ١٦ر٥٪ على التوالي) . بينما احتلت هذه العوامل مكانا لاحقا ومختلفا نسبيا في العينة التجريبية حيث نجد ان نسبة من كانت هذه العوامل سببا في هجرتهم كانت نسبة ضئيلة اذا ما قورنت بنسبتهم في العينة الضابطة (١ر١٪ ، ١١٪ ، ١١٪ على التوالي بالنسبة للعينة التجريبية ، ١٨ر٢٪ ، ٢٢ر٣٪ ، ١٢ر٣٪ بالنسبة للعينة الوسيطة) .

ثالثا : التصنيع والاتجاه نحو التكمش للعمل الزراعي :

على الرغم مما كشفت عنه الدراسة الميدانية ، على نحو ما تقدمت سلفا ، عن ارتباط ظهور التصنيع بكثر الدول بزيادة الكثافة السكانية

زيادة ملحوظة إلا انفى في الواقع لا اميل الى استخدام معدلات الكثافة السكانية كمؤشرات لتحضير المخطط ، على نحو ما ذهب اصحاب المخطط الديموجرافى لدراسة للتحضر . بل اكتفيت باعتبار هذه الزيادة السكانية مجوه مظهر من مظاهر الحضرية المرتبطة بالتصنيع . ذلك انه الى جانب الانتقادات التى وجهت للمخطط الديموجرافى ، التى قامت فيما اعتقد على اساس نظرى بحث ، كشفت الدراسة الميدانية عن صعوبات وتناقضات واضحة فيما لو طبق هذا المخطط على واقع مجتمع الدراسة (٢٩) .

(٢٩) من بين هذه التناقضات ان التعريف الوارد بالتعدادات السكانية للمنطقة الحضرية تعريفاً تصفياً يعجز عن توضحيح خصائص الحضرية كطريقه للحياة ، ويتعارض من ناحية اخرى مع المفاهيم الحديثة لو مقاييس الكثافة السكانية للمنطقة . فالحضر كما ورد تعريفه في تعدادات السكان عبارة عن « محافظات القاهرة والاسكندرية وبور سعيد والسويس وعواصم المحافظات والبنادر وعواصم المراكز » (تعداد سنة ١٩٦٠ المقدمة) ولا شك ان هذا التعريف يخلو تماماً من محاولة توضحيح المقاييس المنخفضة لقياس موجات التحضر في البلاد . فاقلة ما جاز لنا اعتبار الكثافة السكانية مقياساً صالحاً في هذا الصدد ، على نحو ما تشير اليه بعض الدراسات في هذا الصدد ، اتضح لنا مدى ما يغطى عليه هذا التعريف من تصف وتناقضات . وانثال على ذلك ان مدينة مثل كفر الدوار وهي منطقة حصريه طيفا هذا التعريف لكونها عاصمة لمرکز كانت تبلغ في كثافتها السكانية سنة ١٩٤٧ أقل من نصف تعداد سكان احدى القرى التابعة للمركز مثل العيسلغون حيث بلغت نسبة كل منها على التوالي ١١٠٥٣ . ٢٣٧٠٦ نسمة . وبالمثل مدينة ابو حمص فهي حسب التعريف منطقة حضرية ولكنها مع ذلك تقل في عدد سكانها سنة ١٩٦٠ عن سكان احدى القرى التابعة للمركز مثل قرية « بطورس » حيت بلغ تعداد كل منهما على التوالي ٩٠٦٦ ١٢٢٥٨ نسمة (المعداد العام لسكان الحلكة

غير انه على الرغم من اننى لا اعيل الى استخدام الزيادة الحديثة لكثافة السكان دليلا لتحضر المجتمع ، معارضا بذلك وموقف جييت ، واثانبيير ، ودوقالد بوجو ، وديليز كنجزلى ولغرون غيرهم من المصادر المدخل الديموجرافى لدراسة التحضر ، الا اننى اتفق مع ولون ثامبسون

فى تعريفه للحضرية بانها « حركة الافراد وانتقالهم من مجتمعات تقوم اساسا على الزراعة الى مجتمعات اخرى اكبر بوجه عام ، ويتركز نشاطها فى الحكومة والتجارة والتصنيع والخدمات » (٣٠) . لقد لوضعت الدراسات الحديثة ان اكثر المجتمعات تقدما فى درجات التحضر هى اقلها اعتمادا على العمل الزراعى بصفة اساسية وكثرتها اتجاها الى اعمال لازراعية بالدرجة الاولى . ولذلك اعتقد ان تحول المجتمع من الاعتماد الاساسى على النشاط الزراعى الى لوجه اخرى للنشاط الاقتصادى وما يترتب على ذلك للتحول من زيادة التركيز فى المدن وظهور نمط خاص من التفاعل والعلاقات الاجتماعية بين الافراد ، ولنتشار مشكلات اجتماعية من نوعية خاصة تعد من اهم المقاييس التى تستخدم لدراسة التحضر . وبالتالي ارى ان تعريف ثامبسون للحضرية ، وان موقف دليز كنجزلى عندما اتخذ من انكماش العمل للزراعى دليلا على تحضر المجتمع لكثير المؤلفات التى استخدمت المدخل الديموجرافى اعتدالا واتفاقا مع اتجاه الدراسة لراحة .

لقد كشفت الدراسة الميدانية عن ان تصنيف المجتمع قد صوب الى جانب زيادة السكان فى مناطق توطئه بانخفاض ملحوظ فى نمب

الحصرية عام ١٩٤٧ الجزء الاول كراسة ٩ مديرية للبحيرة جدول ٢ ص ١٠ - ١١ لتعداد العام للسكان سنة ١٩٦٠ الجزء الاول محافظة الجيزة مصلحة الاحصاء والتعداد بالقاهرة جدول رقم ١٩ ص ٢٨٥ - ٢٨٦)

(30) Andlron; «Urban Community...»: Op. Cit; P. 4.

الاشتغال بالأعمال الزراعية ولارتفاع طحوظ في نسب الاشتغال بالأعمال للزراعية وللصناعية بصفة خاصة .

ومن الملاحظات التي يمكن استخلاصها من التولسة الميدانية ما يلي

١ - كشف مناطق للصناعة الثلاثة عن وجود ارتباط طردى بين زيادة
القوى العاملة من ناحية وبين زيادة نسب العاملين في القطاع
الصناعي من ناحية أخرى . منطقة د كتر سليم ، حيث تقع مصانع
شركة د مصر للغزل والنسيج الرفيع ، زادت فيها نسبة القوى العاملة
بنسبة ٢٧٤٪ مع زيادة في نسب المشتغلين بالصناعة . ففي
الوقت الذي كانت تمثل فيه الصناعة العمل الأساسي لنسبة ١/
تقط من إجمالي العاملين سنة ١٩٣٧ ، أصبحت تمثل العمل الأساسي
لنسبة ٥٧٪ من إجمالي العاملين بها سنة ١٩٤٧ .

ومنطقة د نفشو ، حيث تقع مصانع د شركة مصر للحديد
الصناعي ، زادت فيها نسبة العاملين بحوالي ٥٠٪ ، ولتقترنت هذه
الزيادة بزيادة ملحوظة في الاشتغال بالعمل الصناعي من ٠٫٣٪ من إجمالي
العاملين سنة ١٩٣٧ إلى ١٩٫٣٪ من مجموع العاملين بالمنطقة سنة
١٩٤٧ . وبالمثل زادت نسبة العمالة في منطقة البيضاء حيث تقع شركة
مصر صباغى البيضاء بمعدل ١٦٪ عما كانت عليه سنة ١٩٣٧
ولتقترنت هذه الزيادة باتجاه مماثل نحو زيادة العمل بالمصانع من ٢٫٩
من مجموع العاملين سنة ١٩٣٧ إلى ٤٫٦٪ من العاملين بالمنطقة سنة
١٩٤٧ .

٢ - كذلك كشفت مناطق للصناعة الثلاثة عن وجود ارتباط عكسي
بين زيادة القوى العاملة من ناحية ونسب الاشتغال بالأعمال
للزراعية من ناحية أخرى .

ففي الوقت الذي زادت فيه نسبة العاملين بمنطقة د كتر سليم ،

تناقصت فيه نسبة المستغلين بالزراعة من ٧١,٧٪ من إجمالي العاملين سنة ١٩٣٧ إلى ١٥,٤٪ من مجموع العاملين سنة ١٩٤٧ .

وبالمثل في منطقة « دفسو » تناقص العمل الزراعي من ٧٦,٢٪ من مجموع العاملين سنة ١٩٣٧ إلى ٥٦,٧٪ سنة ١٩٤٧ . وفي منطقة « البيضاء » ظهر هذا الاتجاه إلى الانكماش في حجم العمل الزراعية إلى حد ما من ٧٢,٩٪ إلى ٦٩,٣٪ في الفترة ما بين ٣٧ ، ١٩٤٧ .

٣ - من الملاحظ أيضا أن للزيادة أو التوسع في العمل للصناعة بمناطق الصناعة الثلاثة قد سارت بنسبة متساوية مع معدلات الانكماش في العمل الزراعي . ففي الوقت الذي انكشفت فيه نسبة العاملين بالزراعة بكثر سليم بمعدل ٥٦,٣٪ عما كانت عليه سنة ١٩٣٧ تزايدت نسبة العاملين بالصناعة بنسبة ٥٦٪ من مجموع العاملين . وكذلك بالنسبة لمنطقة دفسو انكشفت فيها نسبة العاملين بالزراعة بمعدل ٦٩,٦٪ وتزايدت فيه نسبة العاملين بالصناعة بمعدل ١٨,٩٪ ، وفي منطقة البيضاء تناقصت نسبة العاملين بالزراعة بمعدل ٣٦٪ وتزايدت نسبة العاملين بالصناعة بمعدل ٢,٥٪ عما كانت عليه سنة ١٩٣٧ .

وبناء على ما تقدم من ملاحظات نستطيع أن نقرر أولا أن الزيادة في مصب المعالة في المناطق الثلاثة كانت زيادة في العمل الصناعي بصفة أساسية ، وثانيا لتجاء الأفراد وتحولهم من العمل الزراعي إلى العمل الصناعي خاصة وأن نسبة الانكماش في العمل الزراعي كانت ملحوظة . - على نحو ما تقدمت به مع نسب الزيادة في العمل الصناعي .

٤ - وتمثل منطقة « الكريش » المنطقة المتاخمة لمناطق الصناعة والتي تعرضت لوظائف الصناعة على نحو مبين بحيث كشفت في الأخرى عن نفس الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعي والتوسع في العمل

الصناعي وإن كانت النسبتين غير متكافئتين كما هو الحال في مناطق الصناعة . فقد تناقصت نسبة العاملين بالزراعة فيها من ١٤ر٤٪ من إجمالي العاملين سنة ١٩٣٧ إلى ٤ر١٪ سنة ١٩٤٧ بينما ازدادت نسبة العاملين في الصناعة من ٤ر٢٪ سنة ١٩٣٧ إلى ١٩ر١٪ من مجموع العاملين سنة ١٩٤٧ .

٥- أما منطقة « كفر الدوار » فيبدو أنها كانت أكثر تطوراً بمعدل التصنيع لا من حيث زيادة الاتجاه نحو العمل الصناعي فحسب بل من حيث زيادة الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعي بها . فمن الملاحظ أن نسبة الاشتغال بالعمل الزراعي قد تناقصت في الفترة ٣٧ - ١٩٤٧ بنسبة ضئيلة جداً إذا ما قورنت بما عايناه من المناطق الأخرى من ١٥ر١٪ إلى ١١ر٦٪ من مجموع العاملين بها في ١٩٣٧ ، ١٩٤٧ على التوالي . بينما زادت فيها نسبة المشتغلين بالصناعة زيادة ملحوظة من ١١ر٥٪ إلى ١٤ر٢٪ من مجموع العاملين بها في نفس الفترتين .

٦ - وتسير منطقته «أبو حمص» التي تبعد تماماً عن مواقع الصناعة بكفر الدوار في اتجاه عكسي للتخلف مع كفر الدوار ، فعلى الرغم من زيادة انكماش العمل الزراعي بمنطقة أبو حمص بدرجة أكثر وضوحاً عنها في كفر الدوار تناقص فيها نسبة المشتغلين بالعمل الصناعي إلى حد ما . وكانت بذلك أن تكون هي المنطقة الوحيدة التي كشفت عن تناقص نسبة العمل الصناعي من بين مناطق الدرجة .

٧ - مما تقدم نستطيع أن نستخلص بعض النتائج الهامة نلخصها فيما يلي :

أولاً : أن تحضر المجتمع وتحويله السابق كقطاع يفتقر فيها الأفراد إلى العمل الزراعي إلى أعمال لا زراعية ليس وفقاً على عامل التصنيع أو

نتيجة ضرورية مترتبة عليه وحده نكنا رأينا من قبل ان منطقة ابو حمص رغم عدم تفاقمها بمعدل التصنيع الا ان اتجاه التحضر فيها يسير في اتجاه انكماش العمل الزراعي لا لانها خاضعة لوطاة الصناعة بل لكونها عاصمة لمركز ادري ، كذلك لا يشترط في الحضرية ان يتجه الافراد للعمل الصناعي كبديل وحيد للعمل الزراعي ، فقد رأينا في منطقة ابو حمص انه رغم تناقص نسبة المشتغلين في العمل الزراعي ، لم ترتفع نسبة العاملين بالتطاع الصناعي بل على العكس من ذلك تناقصت هذه النسبة ولو بمعدل ضئيل .

ثانيا : ان التصنيع ولو انه لا يعتبر عاملا اساسيا ووحيدا في تحضر المجتمع على نحو ما قصت ، الا انه مع ذلك عامل مجعل لحثوث عملية التحضر . والدليل على ذلك ان منطقة كفر الدوار لانها جمعت بين كونها عاصمة لمركز ادري من ناحية ، وبين كونها منطقة مقفلة بمعدل التصنيع من ناحية اخرى كانت هي اولى المناطق التي يمثل فيها الاشتغال بالعمل الزراعي نسبة ضخمة من مجموع القوى العاملة فيها حيث بلغت نسبة الافراد المشتغلين بالعمل الزراعي فيها ١١٦٪ من إجمالي العاملين بها سنة ١٩٤٧ في مقابل ٢٠٪ في منطقة ابو حمص .

ثالثا : ان اتجاه التحضر المرتبط بالتصنيع يتمثل في زيادة الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعي والاتجاه بنفسه للسرعة والمعدل نحو التوسع في العمل الصناعي ، وذلك على نحو ما كشفت عنه مناطق الصناعة الثلاثة .

وأيضا : التصنيع وتأثيره على التفاعل الاجتماعي في المجتمع :

ذكرت في مستهل عرض نتائج الدراسة الميدانية ان من اهم القضايا التي يفرح حولها البحث في هذا الفصل ان نشطو التصنيع وقد ارتبط بتطور نمط من الحياة الاجتماعية اتفق على تسميته بالنمط الحضري

في مقابل النمط الريفي الامر الذي يترتب عليه ان تكشف الحياة الاجتماعية المتأثرة بوطاة التصنيع عن تغيرات مصاحبة في نمط الحياة الاجتماعية السابقة على تصنيع المجتمع . ونذكر ان الحضرية كطريقة في الحياة والسلوك والتفكير لا يكفي لتزيينها وتحديدما الاعتماد على التفسيرات التي تستند على خصائص الحجم والكثافة السكانية على نحو ما يذهب انصار المدخل الديموجرافي لدراسة للتحضر . وبناء عليه اعتبرت المدخل السوسولوجي عند سوروكين وزيمرمان بصفة خاصة لكثير المدخل صلاحية لدراسة التحضر ولتحديد خصائص الحياة الحضرية المتأثرة بالتصنيع مركزا فقط على اربعة خصائص من ثمان ذكرها سوروكين في هذا الصدد هي الحجم والكثافة والمهنة ونسق التفاعل . ولقد تعرضت حتى الان على نحو ما قمنا الى للخصائص الثلاثة الاولى لتبقى الخاصة الرابعة والاخيرة والمتعلقة بنسق التفاعل في مجتمع حضري صناعي .

وبصدد الحديث عن نسق التفاعل الاجتماعي في المجتمع الحضري ، نذكر ان من اهم الخصائص التي يجمع عليها مفكرو الغرب والتي تصور في نظرهم هذا النسق انما تتلخص في سطحية العلاقات الاجتماعية بين الافراد واتجاهها اتجاها نفسيا تعاقبيا ، بحثا ، ثم الروابط وجماعات المصلحة ، ثم سيطرة وسائل الضبط الرسمي ، واخيرا الاتجاه نحو الفردية والصووال الان ما هي اهم الخصائص التي كشفت عنها الدراسة الميدانية للحياة الاجتماعية الحضرية ، وما هو دور التصنيع في تحديد وتشكيل هذه الخصائص ؟

(١) سطحية العلاقات الاجتماعية :

١ - لقد كان من المتوقع ان تكشف الدراسة الميدانية عن لانتشار العلاقات الاجتماعية السطحية في منطقة المصانع كمحة حضرية من سمات التفاعل بين الأفراد . نظرا لما يصاب التصنيع عادة من لا تجانس

ثانئاً نتج وبصفة أساسية عن دور التصنيف في جذب افراد اختلفت ثقافتهم ومطباتهم واتجاههم . الخ . الا أنه قد تبين على عكس مما هو متوقع ان سطحية العلاقات الاجتماعية بين الافراد لم تتمثل في منطقة المصانع بنفس الدرجة التي تمثلت في منطقة كفر الدوار .
ففي سؤال عن العلاقة بالجيران اتضح ما يلي :

ان هناك حوالي (٦٣٩٪ تكرار ٢٢٤) من مفردات العينة التجريبية - منطقة المصانع - تربطهم بجيرانهم علاقات وثيقة في مقابل نسبة (٢٧٪ تكرار ٢٨١) في العينة الوسيطة - منطقة كفر الدوار ، ونسبة (٦٤٪ تكرار ١٦٢) في العينة الضابطة - منطقة ابو حمص .

وان نسبة من يرتبطون بجيرانهم بعلاقات سطحية كانت (٣٠٪ تكرار ١٠٧) ، (٥٤٪ تكرار ٤٠٥) ، (٢٨٪ تكرار ٧١) من مفردات للعينات الثلاثة على التوالي .

٢ - وقد يبدو من الطبيعي ان تنقسم العلاقات الاجتماعية بين مفردات العينة الوسيطة بطابع السطحية ، نظرا لما تمتاز به منطقة كفر الدوار من لتساع في الحجم ، ولا ترتب على تأثرها بعامل الدم من جذب سكاني ادى الى ارتفاع درجة اللاتجانس فيها ، الامر الذي يجعل بمقدورنا تفسير سطحية العلاقات في حدود من اللاتجانس وغيره من عوامل التصنيف . غير ان ما كشفت عنه كل من العينة الضابطة من تشابه ظاهري في نوعية العلاقات الساتكة بين الافراد كما يتضح من التقارب النسبي بين حجم العلاقات السطحية والوثيقة بين مفردات كل منها الى حد كبير ، يجعلنا نتشكك في هذه النتيجة الاخيرة وبالتالي يجعل نسق التفاعل ابعد ما يكون عن التأثير بعامل التصنيف خاصة بالنسبة للعينة التجريبية .

٣ - غير ان محاولة ربط ما كشفت عنه الدراسة من نتائج بالظروف

الاجتماعية المصطلة بكل منطقة المصانع ومنطقة ابو حمص من ناحية
ثم محاولة للكشف عن مقومات العلاقات بين الافراد في كل من العينتين
من ناحية اخرى قد افترضت هذا التشابه الظاهري بين العينة
التجريبية والضابطة في كثافة العلاقات السطحية والوثيقة بكل
منهجه دلالة مفزاة . واكتت بالتالى ما للتصنيف من دور فعال
في تغيير نمط التفاعل في المنطقة الصناعية .

على الرغم من ان انتشار العلاقات الوثيقة بين الافراد يرجع
الى عامل التجانس بنفس التقوى الذى تقصر فيه انتشار العلاقات
السطحية في حدود عامل للتباين بين الافراد . الا انه قد اتضح ان
انتشار العلاقات الوثيقة بين مفردات العينة التجريبية كان يرجع
الى تجانس من نوع مختلف عن ذلك التجانس الذى يفسر انتشار
العلاقات الوثيقة بين مفردات العينة لضابطة فالتجانس الذى
ساد منطقة ابو حمص (العينة لضابطة) هو من النمط التقليدي
الذى تلعب فيه عوامل مثل صغر حجم المجتمع والترابطة وتجانس
الموطن . بينما التجانس الذى ساد منطقة المصانع (العينة
التجريبية) من نوع جديد ومستحدث لا تلعب فيه عوامل القرابة
او الوطن دورا ملحوظا بقدر ما ينتج عن تشابه المكانة المهني
والاجتماعية وتشابه ظروف العمل وتجانس الاطار الثقافي الحاد
بها ثم تشابه المشكلات التى يتعرض لها افراد المنطقة وتجانس
ما يتمتعون به من مزايا وضمانات ... الخ .

٤ - وقد اكد البحث في مقومات العلاقات بين الافراد تلك النتيجة
التي انتهت اليها . فقد كشف هذا البحث عن اسباب نسب
الاعتماد السطحية بين الافراد عن نتائج ذات دلالة توحي ان
انتشار العلاقات السطحية كان يرجع في الحصة التجريبية الى
عوامل مختلفة الى حد كبير من عوامل انتشارها في العينة

الضابطة ففي الوقت الوقت الذي يمثل فيه عامل مثل تجنب ما يمكن ان يترتب على قيام علاقات وثيقة بين الأفراد من مشاكل سببا رئيسيا لا يعمل اليه مفردات. للعينة التجريبية من سطحية العلاقات التي تربطهم والآخرين ، كان عامل مثل عدم وجود الارتباط للقولبي بين الأفراد سببا لولا لما يسود بين نسبة كبيرة من مفردات العينة الضابطة من علاقات سطحية . ويمثل عامل طبيعية العيش في الحضر ، التغير الثاني كعامل من عوامل انتشار العلاقات السطحية في العينة التجريبية . بينما فقد هذا العامل أهميته كعامل أدى في نظر الأفراد التي ما يربطهم بالآخرين بملاقات وذلك بالنسبة للعينة الضابطة .

ومن ناحية أخرى ، إذا كان متغير مثل ، انعدام التعرف ، بد. أفراد العينات الثلاثة يمس إلى حد كبير مدى اللاتجانس المسائد في المنطقة التي تمثلها كل عينة ، امكنا القول ان منطقة كثر الدوار كانت اكثر المناطق تبايرا ، نظرا لان تكرار متغير ، انعدام التعرف كان اكثر ترددا في نسبة كبيرة من مفردات العينة الوسيطة ، اذا قرر بنسبتهما في كل من العينتين التجريبية والضابطة .

ونستطيع بناء على ما تقدم ان نقرر حقيقتين هامتين :
الاولى : ان انتشار العلاقات السطحية بنسبة كبيرة في العينة الوسيطة (منطقة كثر الدوار) كان يرجع في المقام الاول الى ما ساد المنطقة من تباير ثقافي واسع كنتيجة مترتبة على ظهور التصنيع او تاثر المنطقة بوطاة الصناعة على نحو مباشر .

الثانية : انه على الرغم من ان حجم العلاقات السطحية كان متقاربا في كل من العينة التجريبية (٣٠.٧٪ تكرار ١٠٧) والعينة الضابطة (٢٨.٤٪ تكرار ٧١) من ناحية ، ثم تقارب درجات التجانس بينهما على نحو ما يكشف عنه تكرار متغير ، انعدام التعرف بين الأفراد ، في

كل من السينيتين ، الا ان انتشار العلاقات السطحية في كل منهما كان يرجع الى عوامل مختلفة تماما بحيث اوضحت دور التصنيع في تمدد نمط العلاقات السائدة في المنطقة الصناعية على نحو ما تقدمته سلفا .

• - كذلك كشفت الدراسة عن انه على الرغم من ان العلاقات الوثيقة كانت اكثر انتشارا في كل من البيئة التجريبية والضابطة على حد سواء ، الا ان مقومات هذه العلاقات الوثيقة كانت تختلف في الاولى عنها في الثانية •

ومن الدراسة الميدانية نلاحظ ان زمالة العمل والصدانة ، كانت تمثل اساس ما يسود البيئة التجريبية من علاقات وثيقة بالجيران ، يليها عامل الاعتماد عن الموطن الاصلي الذي يجبر عن رغبة افراد في استبدال ما كان يربطهم بالاقارب من علاقات وثيقة بالموطن الاصلي بعلاقات اخرى وثيقة بالجيران في المجتمع الجديد • ولذلك كنا نجد ان عامل القرابة والنسبة قد احتل مقاما متخفا كعامل من عوامل انتشار العلاقات الوثيقة بين مفردات البيئة التجريبية •

كما نلاحظ ايضا ان العلاقات الوثيقة في البيئة الضابطة ولو انها كانت متقاربة في درجة انتشارها لما يسود في البيئة التجريبية من علاقات الا انها قامت في الامة بالضابطة على اساسي مختلفة • حيث ان القرابة تلعب دورا كبيرا كعامل من عوامل انتشار العلاقات الوثيقة بين افراد ، يليها عامل « حق الجوار » ، بينما احتلت الزمالة والصدانة مقاما متخفا في هذا الصدد •

نستطيع بناء على ما تقدم ان نقرر ان للتصنيع قد غير انماط العلاقات الاجتماعية التي كانت سائدة من قبل ، وان تلخص اهم مظاهر التغير فيما يلي :

أولاً : تغير نمط العلاقات في منطقة كفر الدوار - المتأثرة على نحو مباشر بالصناعة - من الشكل الذي يقوم على علاقات وثيقة ولكن تكشف عنها العينة الضابطة . إلى نمط من العلاقات المسطحة نتجت أوضحته عن ما صاحب التصنيع من زيادة في اللاتجانس أو للتباين بين أفراد المجتمع والذي وضعها مقياساً له متغيراً مثل : انعدام التعارف بين الأفراد .

ثانياً : ان التصنيع قد اوجد نمطاً من العلاقات الاجتماعية الوثيقة بين أفراد المنطقة للصناعة . كما نرى بالنسبة للعينة التجريبية ، وتقوم هذه العلاقات على دعائم وإسس جديدة تختلف عن تلك العلاقات الوثيقة التي سادت منطقة ليو حصص ، العينة الضابطة ، فالأولى تقوم على عوامل زمالة العمل والصدقة بينما تتركز الثانية على عامل القرابة وحق الجوار .

ثالثاً : كان الاعتماد عن المواطن الأصلي ، والذي يشير بقوة إلى عمليات الهجرة إلى مواطن الصناعة والمناطق المجاورة لها والتي كانت في الأخرى إحدى النتائج المترتبة على تصنيع المجتمع ، ثم محاولة الأفراد الدخول في علاقات بعبلة لعلاقاتهم بالجماعات القرابية في الموضع الأصلي ، ودافعاً لهم للدخول في علاقات وثيقة بالجيران . وقد ظهر ذلك بوضوح عند سكان منطقة المصانع وكفر الدوار اللواتي تحت وطأة التصنيع ، ولو ان كثافة هذه العلاقات الوثيقة ودرجة انتشارها قد اختلف كما رأينا في المنطقة الأولى عنها في الثانية .

٦ - وكما كشفت الدراسة عن اختلافات واضحة في أنماط العلاقات النسائية وسماتها . كشفت بالمثل عن فروق جوهرية في طبيعة هذه العلاقات ووظيفتها . فإلى جانب أن لفراد منطقة المصانع قد اتخذوا من الصدقة وزمالة العمل ، بديلاً لأمال والقراءة كإساليب يركز عليه نمط علاقاتهم الاجتماعية بالآخرين نجد ان معنى

للمصادقة ووظيفتها قد اختلف الى حد كبير في العينات الثلاثة .

ففي احدى الاسئلة التي وجهت لفئة المهاجرين بالعينات الثلاثة يدور حول العلاقة بالاصدقاء . ومن اختيروا ولماساذا اختيروا وشروط اختيار الصديق لتضع ان مفردات العينة التجريبية (منطقة المصانع) يختارون اصدقائهم من زملاء العمل اولا (٢٥٪ / ١٥١) . ثم الجيران (٢٤ر١٪ تكرار ٩٩) فالاقارب فالبلديات (١٧ر٢٪ تكرار ٥٠) ولان نسبة تبلغ (٢ر٢٪ تكرار ١٠) كانت تصحح بين اكثر من متغير من هذه المتغيرات المذكورة .

كما تبين ان عوامل « القرابة والانتماء » الى نفس الوطن والاطمئنان للبلديات كانت تقع في المحل الاول عند اختيار الصديق في كل من العينة الوسيطة (كثر الدوار) والعينة الضابطة (ابو حمص) (٥٤ر٨٪ تكرار ٢٤٩) ، (٦٨ر١٪ تكرار ٤٤) في كل من العينة على التوالي . يلي ذلك « زمالة العمل » ، « فالخبرة » كمعامل لاختيار الاصدقاء .

كما كشفت الدراسة ايضا عن ان « تبادل التهمة والمصلحة » كانت تشكل لكبر نسبة في استجابات مفردات العينة التجريبية فيما يتعلق بشرط اختيار الصديق (٦١ر٣٪ تكرار ٩٧٨) يليها عوامل « تشابه المركز الاجتماعي والاقتصادي » للصديق (٢٤ر١٪ تكرار ٢٩٩) ، « حسن سمعة الصديق وحسن معاشرته » (١٨٪ تكرار ٥٢) مع وجود نسبة (١٣ر٢٪ تكرار ٣٩) جعلت بين اكثر من شرط واحد . اما بالنسبة للعينة الوسيطة (كثر الدوار) فقد تساوت فيها عوامل الخفة (٤٠ر٣٪ تكرار ١٨٤) « وتشابه المركز الاجتماعي والاقتصادي » للصديق (٢٩ر٨٪ تكرار ١٨١) الى حد كبير يليها « حسن سمعة الصديق وحسن معاشرته » (٢٩ر٥٪ تكرار ١٢١) مع وجود نسبة (٦ر٦٪ تكرار ٣٠) جعلت بين اكثر من متغير واحد . اما العينة الضابطة (ابو حمص) فقد كانت عوامل « حسن سمعة الصديق وحسن معاشرته » من اهم العوامل التي

توضع في الاعتبار عند اختيار الاصحاء (٤٩٦٪ تكرار ٣٩) يليها
وتشابه المركز الاجتماعي والاقتصادي ، للصدق (٣٣٧٪ تكرار ٢٧)
ثم أخيرا تبادل المنفعة والمصلحة (٢٩٪ تكرار ٢٣) مع زيادة في التغيرات
بلغت نسبة (١٢٣٪ تكرار ١٠) .

٧ - نستطيع إزاء ما كشفت عنه الدراسة من نتائج ان تقرر حقيقة
حامة مؤداما : ان التصنيع قد اوجد نمطا من العلاقات الاجتماعية
ساد في منطقة المصانع بصفة خاصة ، وقد امتاز هذا النمط
بعلاقاته الوثيقة بين الافراد . ولكنها تقوم على عوامل الصدانة
التي تتحدد في اطار من زمالة للعمل ونشترطها تبادل المنفعة
وتشابه المركز او المكانة الاجتماعية لطرفي العلاقة . هذا من ناحية .

ومن ناحية اخرى يمكن القول ان التصنيع كان عاملا من العوامل
التي ادت الى اتجاه العلاقات الاجتماعية بكثر الدوار نحو السطحية في
الجزء الغالب منها . بينما قامت العلاقات رغم ضآلة حجمها في المنطقة
على عوامل القوابة والانتماء الى الوطن الاصلى او التعليم محدودة باطار
من تشابه المركز وتبادل المنفعة . هذا في الوقت الذي كشفت فيه منطقة
ابو حمص - كمينه ضابطة لم تتعرض لمؤثرات التصنيع - عن نمط
العلاقات امتازت بانها وثيقة ولكنها تقوم على عامل القوابة وتقررعا
بعوامل اختلفت في اهميتها مكانة ملحوظة عنها في منطقة المصانع وكثير
القول . مثل حسن السمعة والمعايرة وذلك في مقابل عامل تبادل المنفعة
والمصلحة بين الافراد .

(ب) نمو الروابط وجماعات المصلحة :

٦ - دلت المصادر الاحصائية على ان روابط وجماعات المصلحة كانت
معوز في درجة انتشارها ونموها في منطقتي المصانع وكثير الدوار
بحسب ملحوظة عنها في منطقة ابو حمص .

واللاحظ ان منطقة كفر الدوار كانت تمثل احدى المناطق الثلاثة من حيث انتشار الروابط وجماعات المصلحة على اختلاف نوعياتها . وقد جاء هذا الانتشار كنتيجة طبيعية تتفق واتجاه التغيير في المنطقة . فقد رأينا من قبل ان التصنيع قد ادى من ناحية الى زيادة سكانية ملحوظة ترتبت عن عمليات الهجرة والتنقلات السكانية الى المنطقة استجابة لحدود التصنيع كمال من عوامل الجذب السكاني . وولينا ايضا ان ظاهرة الاضطراب السكاني في المنطقة قد اقترنت بظاهرة اخرى تمثلت في اتساع درجات التفاير واللاتجانس في منطقة كفر الدوار بصفة خاصة . لذلك كان من الطبيعي ان تتبلور مصالح خاصة واعتمادات متباينة بين افراد ينتمون الى مستويات مهنية وثقافية واجتماعية متميزة ، ويشاركون قيما واتجاهات مختلفة ، ثم اخيرا ينتمون لاقاليم ومطيات متباينة ، الامر الذي ساعد بدوره على ظهور وانتشار روابط وجماعات المصلحة التي كانت بدورها انعكاسا واضحا لهذا التفاير الذي كشفت عنه منطقة كفر الدوار بالذات .

ونستطيع ان نتلمس اثر التصنيع في هذا الحال على النحو التالي :

(أ) يبدو ان انتشار المصانع كان عاملا جوهريا في نمو الحركة النقابية « منطقة المصانع » والمناطق المجاورة لها ، لذلك نوردت بوجود لربمة روابط مهنية صناعية تضم ما يقرب من ٢٥ ألف عضوا . واشتملت بمنطقة كفر الدوار، على ثلاثة روابط مهنية في المجال الصناعي ، في الوقت الذي خلت فيه منطقة ابو حمص من وجود مثل هذا النوع من الروابط . وحتى في مجال الروابط المهنية الزراعية كانت منطقة كفر الدوار، اكثر اتساعا من حيث انتشار مثل هذه الروابط عن منطقة ابو حمص، . .

(ب) كان انتشار الروابط الاطبية بهمه خاصه في كفر الدوار

والجسيات الخيرية والدينية بمثابة رد فعل طبيعي لما ترتب على التصنيع من حركات للهجرة واسعة واختلاف الميول التي ينتمي اليها المهاجرين للمنطقة . فقد كشفت الدراسات التي اعتمدت بدراسة لفاعلات التفاعل بين المهاجرين ، ودراسة وسائل تكيفهم للمجتمع الجديد وتشكل هذا التكيف ، عن ان المهاجر يميل بطبعه الى للتوحد والارتباط بجماعته القبلية ، ولكنه يستجيب هذا الارتباط بقوده مع ابناء موطنه الاصلي في المجتمع الجديد ، او بمخائله الى رابطة اقليمية يجد فيها تشبهاً بجيلا لميله للارتباط بجماعته القبلية او الاولى .

٢ - وقد كشفت الدراسة الميدانية على مستوى العينة عن نتائج تتفق مع تلك التي كشفت عنها المصادر الاحصائية . حيث تبين ان مفردات العينة التجريبية (منطقة المصانع) كانت اكثر توحدا وانتماؤا للروابط وجماعات المصلحة يليها العينة الوسيطة (منطقة كفر الدوار) بينما كانت العينة الضابطة (ابو حمص) اقل للمينات الثلاثة من حيث اشتراك مفرداتها في مثل هذه الروابط .

من الدراسة نلاحظ ان الانتماء او المشاركة في الروابط وجماعات المصلحة كانت اكثر اتساعا وتعددا في العينة التجريبية عنها في العينتين الاخيرتين ، يبدو ذلك بصفة خاصة في ان نسبة المشتركين من مفردات العينة التجريبية في اكثر من رابطة تفوق نسبتها في العينة الوسيطة والضابطة على حد سواء . كما نلاحظ ايضا ان العينة الوسيطة كانت مفرداتها اكثر انتماء ومشاركة في مثل هذه الجماعات مفردات العينة الضابطة . وهنا تتمثل درجات التأثير المتفاوت لمعامل التصنيع في المناطق الثلاثة التي تمثلها هذه العينات .

كذلك كشفت الدراسة عن افة الى جانب اختلاف درجات العضوية

في الروابط وجماعات المصلحة في الميقات الثلاثة بـمختلفات توجهات
تأثر المناطق التي يمثلها بعمل التصنيع . نجد هناك اختلافات وفروقات
واضحة بين للعينات الثلاثة في نوع ووظيفته للروابط التي يقبض
الأفراد على الاشتراك والانتقاء إليها .

وتوضح نتائج الدراسة الميدانية أن جميع أفراد العينة التجريبية
(منطقة المصانع) هم أعضاء في نقابات وروابط مهنية ، بينما كانت
نسبة الاشتراك في هذه الروابط في العينة الوسيطة والضابطة ضئيلة
للي حد كبير . كما توضح أن الاشتراك في روابط اتليمية محلية سمة
تتفرد بها العينة الوسيطة (كثر الدوار) بصفة خاصة . وقد كان ذلك
أمرا يتفق مع ما أوضحته من قبل من مؤثرات الصناعة في نمو الحركة
التكاثبية بمنطقة المصانع من ناحية ، وفي زيادة هذه التباير واللاتجانس
في منطقة كثر الدوار كنتيجة لحركات الهجرة المستمرة إليها من ناحية
الغسرى .

والى جانب الاشتراك في الروابط المهنية والنقابات يلاحظ . أن
العينة للتجريبية لا تزال تحتفظ بنسبة كبيرة من مؤثراتها (٥١٪ تكرار
١٨٠) بمضويتها في اندية رياضية واجتماعية وجمعات حيوية
وروابط اتليمية . وذلك في مقابل نسبة أقل في العينة الوسيطة (٥٥٪
وتكرار ٢٢٨) ونسبة ضئيلة جدا في العينة الضابطة (١٦٪ تكرار
٢٩) . وقد اتضح من البحث أن عدم توفر هذه الروابط والجماعات
في منطقة ابو حمص كان سببا أساسيا جعل حجم العضوية والانتقاء
مثل هذه للروابط يمثل إحدى المستويات في العينة للضابطة إذا عور
بالعينة التجريبية والوسيطة . وفي سؤال لغير المشتركين حول أسباب
عدم الانتماء لهذه الروابط اتضح أن عدم وجود وتنوع هذه الروابط
كان سببا أساسيا لديهم (١٦٪ تكرار ١٥٤) يلي ذلك عدم
تقتاع الأفراد بجودى الروابط الموجودة (١٢٪ تكرار ٣٩) يليه عمل
مضيق الوقت أو الانشغال في العمل يمثل في العينة الوسيطة السبب

الاول لحجم الافتاء، نسبة كبيرة من مفرداتها للروابط وجماعات المصلحة .
وبناء على ما تقدم يمكن القول ان اتجاه التحضر المصاحب للتصنيع
في هذا المجال انما يتمثل في الانتقال من نمط اولي للتفاعل تنذر فيه
العضوية او الانتماء لجماعات ثالوية ، وتلك مرحلة تمثلها منطقة
ابو حمص باعتبارها نموذجا تطبيقيا سابقا على التصنيع ، الى نمط
جديد يكشف عن ظهور جماعات المصلحة وتوسع نسبي في حجم
العضوية فيها ، وتلك مرحلة تمثلها منطقة المصانع كنموذج صناعي .
وان كنا نجد ان هذا الاتجاه يسير نحو تنوع هذه الروابط وظيفيا بما
يتكامل وظروف لحياة الاجتماعية في المجتمع . وقد اتضح هذا الاتجاه
بجلاء في ان الجمعيات والروابط التعليمية كانت اكثر نشاطا من النقابات
والاتحادات المهنية في استقطابها لنسبة كبيرة من مفردات العينة
الوسيطة (كفر الدوار) عنها في منطقة المصانع التي تميزت بوجود
الروابط المهنية ممثلة في لنشاط النقابي . ولذلك كان لنتماء جميع افراد
العينة التجريبية (منطقة المصانع) لهذه الروابط دليلا قاطعا على ما
لوجده للتصنيع من تجانس من نوع جديد . على نحو ما تقدمه سلفنا،
في المنطقة تويت فيه روابط للتوحد المهني وضعت فيه روابط للتوحد
الايضي لى لالتصيب للجماعات القربانية .

دج) اتساع حدود التسامح وسيطرة وسائل الضغط الرسمية :

من الدراسات التي اهتمت بدراسة اختلاف حدود التسامح في
المجتمع باختلاف درجة تحضره ، تلك التي قام به صموئيل ستونر
S. Stouffer وعاونها فيها المركز القومي لبحوث لاراء العلم بامريكا
حول فيها دراسة مواقف الامريكيين تجاه الاقوام الذين يختلفون عنهم
جغائيا ودينيا وذلك لقياس حدود التسامح والتعصب في مناطق
مختلفة فيها درجات التحضر . وقد استغرقت دراسته عن ان الذين

يعيشون في عدد أكثر من ١٠٠٠٠٠٠٠٠ سمة وصاحبها هم أكثر سامحاً ،
بينما أولئك الذين يعيشون في 'أرابع' هم أقل سامحاً من أولئك الذين
يعيشون في مدن صغيرة تقل عن عشرة آلاف نسمة . وننتهي بذلك إلى أن
اختلاف حدود التسامح ترتبط باختلاف نمط المجتمع القلي ودرجة
تحضره (٢٢) .

غير أنه من الملاحظ أنه لم يكن مفدورى أن 'نستخدم' نفس المعايير
التي استخدمها ستوفر وغيره لقياس حدود التسامح في مجتمع الدراسة
نظراً لاختلاف الأبعاد الاجتماعية والثقافية في كل من المجتمع المصري
والأمريكي . وذلك كان لابد من استبدال هذه المعايير الأمريكية مثل
التحصب الديني ، والسياسي ، والمنصري ، بمعايير أخرى أكثر ملائمة
لواقع مجتمع الدراسة . وما اتخفت من مدى التحصب للجماعات
القولية ، الوطن الأصلي ، حدود التسلط الأبوي داخل الأسرة ،
وموقف الوالدين من تعليم البنات والسماح لها بالعمل ، ومدى ما يتمتع
به الإبناء من حرية الاختيار في مسائل الزواج والاستقلال الخيبي
ونظير ذلك ، معايير يمكن بواسطتها قياس حدود التسامح في مناسق
الدراسة .

غير أنني هنا ، ونحن بصدد توضيح مظاهر التغير في نمط
التفاعل الاجتماعي ، سأحاول أن أركز على استعراض مظاهر التغير
في حدود التسامح بين الأفراد خارج نطاق الأسرة . وإن أعرض مظاهر
تغير أبعاد التسامح ، داخل الأسرة عند استعراض مظاهر التغير في
هيكلية التفاعل الأسري وتغير العلاقات التي تربط أعضاء الأسرة
المختصرة . ذلك في الفصل الخامس .

وقد كشفت الدراسة عن أن حدود التسامح في مناطق الدراسة قد تغيرت في نفس الاتجاه العام الذي كشف عنه تغير انسان القنابل .

١ - ففي سؤال يدور حول « ما اذا كان لرب الاسرة تربطه صداقات بافراد آخرين لا يرتبطون معه بعلاقات قرابية » تبين ان العينة التجريبية (مناطق الصناعة) كانت اكثر تقبلا للصداقة التي لا يشترط فيها عامل القرابة (٧٢,٦٪ تكرار ٢٥٤) تليها العينة الوسيطة (كثر الدوار) حيث كشفت عن نسبة (٩,٢٪ تكرار ٣٦٩) تليها العينة الضابطة (٢٨,٤٪ تكرار ٩٦) . ومعنى ذلك ان حدود التسامح كانت اكثر اتساعا في العينة التجريبية للاخرين من غير الاقارب عنها في العينة الوسيطة والضابطة بصفة خاصة .

٢ - وتتفرع الدراسة من التمسب للروابط القرابية الى التمسب لموطن الاصلى او ما يسمى بالمصبيات التعليمية او المحلية . فوجهت سؤالا مؤداه : « هل لك اصدقاء لا ينتمون الى نفس البلدة او المركز او الحيرية التي تنتمى انت اليها ؟ » وقد تبين ان نسبة من اجابوا بنعم في العينة التجريبية قد اتسعت قليلا عن نسبة من اجاب بنعم في السؤال السابق فبلغت (٧٤,٧٪ تكرار ٢٦١) . في حين ان نسبة من اجاب بنعم في العينة الوسيطة والضابطة ، قد قلت عن نسبهم فيما يتعلق بالاجابة على السؤال السابق حيث بلغت في العينة الوسيطة (٣٦,٢٪ تكرار ٢٧٣) وبلغت في العينة الضابطة نسبة (٢٤,٨٪ تكرار ٦٢) . وهذا يضى بجوره انه على الرغم من ان عمال المصانع كانوا في معظمهم من المهاجرين الذين اختلفت وتعدت مواطنهم الاصلية الا انهم كانوا اكثر تقبلا لبعضهم البعض بحيث لم يشترطون في صداقاتهم الانتماء الى نفس الجماعة القرابية او الاقليم الذين ينتمون اليه . وبالتالي كانت حدود التسامح

عندهم لكثير لتساعا فيما يتعلق باختلاف القرابة والأقارب . اما في
كفر القوار فنجد ان الأفراد رغم انهم لكثير تقبلا لأفراد لا يرتبطون
بهم بربوط للقرابة ، الا انهم يقيمون صداقاتهم وعلاقاتهم الوثيقة
لصلا على الانتقاء الى نفس الاقليم والموطن وذلك بنسبة كبيرة .
ويبدو ذلك بدرجة أكثر وضوحا بالنسبة لمنطقة ابو حصص .
بعبارة اخرى كان للتصحب للانتقاء الى الموطن والاقليم اكثر شدة
عن التصحب للجناعات القرابية في كل من المنطقتين .

٣ - وقد كشفت الدراسة كذلك عن ان حدود التسامح حول اختلاف
الصفات الحينية كانت اكثر لتساعا عنها بالنسبة لعامل القرابة او
للتصحب الاقليمي وذلك على مستوى العينات الثلاث ، وان كنا نجد
ان العينة الوسيطة بصفة خاصة كانت اكثر لتساعا في حدود هذا
التسامح ففي سؤال لرب الاسرة عن : هل تشترط ان يكون صديقك
يحين بنفس العناية بها ؟ فتضح ان نسبة من اجاب بالنفي
في العينة التجريبية قد بلغت (٨٦.٥٤٪) تكرار (٣.٠٢) في مقابل
(٩٢٪) تكرار (٧.١٠) ، (٧٩.٢٪) تكرار (١.٩٨) في كل من العينة
الوسيلة والضابطة على التوالي .

٤ - والى جانب ذلك حاولت الدراسة الكشف عن مواقف الاستعداد
وانجاعاتهم نحو موضوعات معينة تتعلق بفولحي الملوك اليوم
وتعكس بالتالي مظاهر التفكير التي طرأت على ابعاد التسامح
في المجتمع .

نقد لتضح لنا ان حدود التسامح في العينة التجريبية فيما يتعلق
بالتبايع الموضحة كان اكثر لتساعا عنه في العينة الوسيطة والضابطة
على نحو متدرج . فالشعور بحجم الرضا تجاه هذا الملوك والذي يعبر
عنه متغير ، الخروج عن المألوفه كان في العينة الاولى اقل حدة عنه
في العينة الثانية والثالثة . وكذلك الحال بالنسبة للشعور بالاستحقاق

أو استهجان هذا السلوك والذي يمثلته متغير ، الدهرجة وعدم الاحتشام ،
والذى تد بلغ اعلی درجاته فی العينة الضابطة (٤٩٤٪) • ويمثل
متغير ، كل واحد حر ، ظاهرة اللامبالاة وعدم الإكترول والذي بلغت
نسبته اعلاها فی العينة التجريبية (٣١٤٪) وبلغت ادناها فی العينة
الضابطة (١٢٪) • هذا الى جانب ان المولقة علی لتباع هذا السلوك
والذى يمثلته المتغير ، سلوك طبيعي لمسايرة التحضر، وان كانت نسبتها
اقل بكثير من درجة الاستياء وعدم الرضا ، الا ان نسبتها فی العينة
التجريبية فاقت ايضا نسبتها فی العينة الوسيطة والضابطة •

• - ومن ناحية اخرى حاولت الدراسة الكشف عن اختلاف حدود
التسامح فی مناطق الدراسة باتباع طريقة اخرى تقوم على اساس
الكشف عن الخلافات الموجودة بين الافراد واسبابها • على اعتبار
ان توضيح اسباب وعوامل تصدع العلاقات الاجتماعية بين الافراد
بمعكس بدوره عن درجات التسامح والتعصب لما يدور حوله
خلافاتهم من مسائل •

ومن الملاحظات الميدانية نلاحظ ان منطقة المسامح قد حلت الى حد
كبير من مظاهر الخلافات التي ترمع فی نشأتها الى تعصب الافراد
لجاعاتهم القربانية او التعصب للموطن والاطليم وتأتى هذه النتيجة
متسقة على ما كشفت عنه الدراسة ، سلفا ، من نتائج تؤكد ان رابطة
اللزامة او الرابطة التهنية قد حلت محل رابطة القرابة والموطن من ناحبه،
وتؤكد ان حدود التسامح فی هذا المجال قد اصبح اكثر اتساعا عنه فی
المينتين الاخيريين •

كما نلاحظ ايضا ان تصدع العلاقات بين الافراد يرجع فی المقام
الاول الى عوامل التعصب الاقليمي للموطن الاصلي بالنسبة للعينة
الوسيطة (كثير الدوار) بما يتفق مع ما كشفت عنه المنطقة من درجة للتمايز
والانجذاب لكثير وضوحا عنها فی المنطقة الصناعية ومنطقة ابو حمص •

وعللا نجد ان حدود التسامح بالنسبة لامل القبلية ، والتي تميزت بالضييق النسبي في ابو حمص ، قد اتسعت بدرجة ملحوظة في كل من منطقة المصانع وكفر الدوار ، ولو ان للتغير في كفر الدوار اتجاها لخرى يتمثل في زيادة التعصب الاقليمي والمطي بدرجة تفوق ما نجده في المخطتين الاخيرتين .

وبناء على ذلك يمكن القول ان الفرد في منطقة ابو حمص متأثر مع الآخرين في حدود من تعصبه لجماعته القبلية الاولى الى حد كبير بينما نجده في منطقة كفر الدوار يتخطى الى حد ما عن تعصبه للجماعات القبلية ، حيث تكون حدود التسامح فيها اكثر اتساعا ولكنه مع ذلك يظل محتفظا في علاقاته بتعصبه لاطليمه وموطنه الاصلى . لما في منطقة المصانع فقد ثلاثت هذه المصبات القبلية والاقليمية وزادته حدود التسامح فيها اتساعا وحل محلها اسبابا اخرى وكدم التفاهم لو شجار الاولاد كمامل تفسر تصدع العلاقات بين الافراد لو كانوا يدور حولها خلافاتهم .

٦ - لخيرنا كشفت الدراسة عن سيطرة وسائل الضبط الرسمي بمعدلات مختلفة في مناطق الدراسة . ففي سؤال عن وسائل حل الخلافات بين الافراد ، اتضح ان الافراد يميلون في منطقتهم المصانع الى حل خلافاتهم مع الآخرين بالالتجاء الى البوليس (٥٧٩٪ تكرار ٤٤) ، الى جانب استخدام طرق التسامح للشخصي مع الاطراف الاخرى المتنازعه بصفة شخصية او يقومون لآخرون لا ينتمون الى جماعاتهم القبلية بنسبة ٤٢٪/ تكرار ٨) . لما في منطقة كفر الدوار فقد تبين ان الالتجاء الى قسوة البوليس وغيرها من وسائل الضبط الرسمي تشكل اهم وسائل حل الخلافات (٦٨٨٪/ تكرار ٤٤) ، وان كنا نجد ان نسبة صغيرة نسبيا لا تزال تفضل باهمية المجالس العرفية التي تدخل

فيها الجماعات القروية للأطراف المتنازعة (٢٥٪ تكرار ١٦) في الوقت الذي نجد فيه أن التفاهم الشخصي كان ، لا يمتاز به المنطقة من تفاير ولا تجانس واسع ، يمثل أدنى النسب كوسيلة لحل الخلافات (٦٢٪ تكرار ٤) . أما منطقة ليو حمص فقد كشفت عن سيطرة وسائل الضبط الرسمي بنسبة ضئيلة إذا قورنت بالمنطقتين السابقتين (١٧٦٪ تكرار ٣) ، بينما لا تزال عمليات التحكيم والتوسط التي تمارسها للجماعات القروية (المجالس العرفية) تمثل مكانة ملحوظة كوسيلة من وسائل الضبط غير الرسمية (٧٠٦٪ تكرار ١٢) .

خلاصة : التوسع العمراني كظهور حضري مصاحب للتصنيع :

كشفت الدراسة عن أن التوسع العمراني كان من المظاهر الحضرية التي صاحبت تصنيع المجتمع شأنه في ذلك شأن زيادة الكثافة السكانية وتوسع حركات الهجرة ، وانكماش العمل الزراعي ، وتغير أنماط التفاعل الاجتماعي . وقد كان من أهم مظاهر التغير العمراني ما يأتي :

١ - اتساع الرقعة العمرانية :

فقد اجتمعت تقارير كبار السن ، كما أوضحت المصادر الإحصائية عن أن دخول الصناعة بالقرب من مدينة كفر الدوار كان عاملا من العوامل التي ساعدت على اتساع الرقعة العمرانية بالمنطقة ، ذلك التوسع الذي تمثل في زيادة حجم المدينة إلى جانب كثافتها السكانية .

وكان من مظاهر هذا الاتساع أن كثيرا من المناطق والنواحي الصغيرة التي كانت متناثرة حول المدينة تقاربت فيما بينها لتتلقى مع حدود المدينة وتضم إليها كنواحي تدخل ضمن التقسيم الإداري لمدينة كفر الدوار هذا من ناحية . ومن ناحية أخرى كان من مظاهر هذا الاتساع أن استحدثت مناطق أخرى جديدة لم تكن موجودة قبل دخول التصنيع

معدينة كثر الدور تضم اليوم حسب القرار الوزاري رقم ٣٣٦ لعام ١٩٦٢ ٤٨ ناحية دخل حدودها الادارية . وقد تبين بالبحث عن اصل هذه النواحي ان ١٥ ناحية منها لم تشر اليها تعديلات السكان لصالح ١٩٣٧ اي في الفترة التي سبقت مباشرة تصنيف المنطقة (٢٢) .

٢ - الاتجاه نحو استقلال الأراضي الزراعية لانعاش السكان :

ولتصنيع المنطقة في هذا الصدد لقرآن : اولها ما ترتبه على التصنيع من حركات للهجرة وجذب سكاني ادى الى ارتفاع الكثافة السكانية بالمنطقة وبالتالي الى زيادة الاقبال على بناء المساكن لسد الحاجيات السكنية لهذه الاعداد المتزايدة من السكان .

والثاني : ما قامت به ادارة المصالح الموجودة في المنطقة من إقامة

(٢٢) تضم الحدود الادارية لمدينة كفر الدور حسب القرار المشار اليه للنواحي التالية :

كفر سليم - المنصورة - الاكواي - المكريشة - الصراوية - بندر كفر الدور - كفر الدور القديم - بنظير - المراكبية خالد حصنين - يونس - الوكيل - طوقف - عثمان - الكدوة - لبيس المستجدة - كنج عثمان - الاوقاف - ابو سيف - البيضاء الفتي - فرج عطية - دفسو القصر - تراقول - منشأ الممدة - ابو صالح - منصور - انطونيداس الصغرى - انطونيداس الكبرى الزتم - عكريشة سيدي عبيد - مساكن شركة مصر - سيدي شحاته - حدائق كفر الدور - الخزانة - المهاجرين - الطويل - الصمله - الغرب - دانيال - منشأة القصر - الجمالية - الغامى - شركة الحرير - جربوعه - شركة الانظمة المحفوظة - وسه يذكر ان النواحي الخمسة عشرة الاخيرة هي تلك النواحي التي قيمت بعد عام ١٩٣٧ .

وحدات سكنية للعاملين بها بلغت في مجموعها حوالي ٢٢٦٧ مسكناً (٢٤) بالإضافة إلى ما تقوم به الجمعيات التعاونية للسكان والقائمة للجانب النقابية بالمصانع الثلاثة من تقديم التسهيلات اللازمة للعاملين بها لإقامة مساكن على أرض يمتلكونها . وعلى أية حال فسواء كان الإقبال على إقامة مساكن محددة من جانب الأفراد ، أو من جانب هيئات حكومية ، فإن النتيجة المترتبة على ذلك تتمثل في زيادة الاتجاه نحو استغلال الأراضي الزراعية لأغراض السكن نصفه خاصة ليصبح هذا الاتجاه واحد من المظاهر الحضرية المصاحبة للتصنيع .

٢ = وإلى جانب التوسع في استغلال الأرض للأغراض السكنية . كشفت الدراسة عن مظهر حضري آخر تمثل في احتواء المنزل الواحد على أكثر من وحدة سكنية تصلح لإقامة أكثر من أسرة أسرة واحدة . وتلك ظاهرة ، كما يجمع بذلك كبار السن في المنطقة لم تكن معروفة من قبل .

وطبيعي أن تنضم المناطق الحضرية بتركيز سكاني ملحوظ يحتم زيادة عدد المساكن دون أن تكون المنطقة خاضعة بالضرورة لوظائف التصنيع ، وطبيعي أيضاً أن تكون ارتفاع قيمة أراضي البناء في المنطقة الحضرية وارتفاع تكاليف مواد البناء المستخدمة وبناء المساكن المستقلة من الأسباب التي تؤدي إلى ظاهرة احتواء المبنى الواحد على أكثر من وحدة سكنية إلا أن ما تشير إليه الإحصائية من ارتفاع متوسط عدد الأسر بكل منزل في مناطق الصناعة والمناطق الواقعة تحت تأثيرها

(٢٤) تضم الوحدات السكنية لشركة مصر للغزل والنسيج الرفيع ١٩٦٨ مسكناً ، وتضم وحدات شركة مصر صباغى البيضا ١٠١٩ مسكناً ، كما تضم الوحدات السكنية لشركة مصر للحريز الصناعي ٢٥٠ مسكناً .

مثل كفر سليم . والبعضا وكفر الدوار يداع دلالة واضحة على ان التصنيع كان له دور فعال في خلق هذه الظاهرة الحضرية التي اثيرت اليها .

وقد اجمعت تقارير كبار السن على ان استخدام المواد الحديثة في بناء المساكن كالطوب الاحمر والاسمنت والسلم ، كانت من الظاهر التي تلت انتشار الصناعة بالمنطقة . حيث كان يظلب على مساكن المدينة استخدامها للاخشاب كمادة اساسية لبناء المسكن في منطقة كفر الدوار . كما كان يظلب على مساكن المناطق المجاورة استخدامها للطوب اللبن كظاهرة معروفة في المناطق الريفية . وقد تكون هذه الظاهرة كلها ظاهرة حضرية كانت صناعة بعيدة عن مثيرات الصناعة التي بدأت تشتط فيما بعد . الا اننا نرحح ان يكون تسيد الوحدات السكنية الصناعية من قبل ادلوات المصانع قد صوحب باتحاء التقليد من جانب الافراد ليعتبرا مساكنهم على غرار هذه الوحدات السكنية الحديثة بما يتلائم وحاجات الكثير من العمال والموظفين ممن لم يتوفر ليم الإقامة بالوحدات السكنية . وما يؤكد ذلك ان المناطق السكنية الحديثة والتي اقيمت بعد ظهور التصنيع بالمنطقة يظلب على مسكنها والاتجاه الحديث من حيث مواد البناء والتركيب المعماري ، بينما ظلت المناطق القديمة والتي تبعد عن مواطن الصناعة تحتفظ ببعض المساكن التي يظلب عليها النمط القديم لنفساء المسكن .

٤ - اتساع نطاق الخدمات في المجتمع :

كشفت الدراسة عن ان تصميح مجتمع الدراسة قد لعب دورا فعلا في اتساع نطاق الخدمات في مناطق الصناعة والمناطق المجاورة بدرجة ملحوظة . اذ على الرغم من ان تطوير قطاع الخدمات في المجتمع قد اصبح لليوم وفي كثير من بلاد العالم من السمات البارزة لمظاهر للتخضر التي لا ترتبط بالضرورة بتطور الصناعة . وعلى الرغم من ان قطاع الخدمات في مجتمعا يخضع عى تطوره للسياسة العامة التي تتبناها الدولة بما

تشتمل عليه من محطات للإصلاح وبرامج للتنمية الاجتماعية على مستوى المجتمع ككل . الأمر الذي يجعل من الصعب أن نفسر تطور هذا القطاع بالرجوع الى عامل التصنيع وحده ، الا انه قد تبين من الدراسة ان تصنيع المنطقة كان من العوامل التي أدت الى تطور قطاع للخدمات في مناطق الصناعة بمعدلات اسرع عنها في مناطق أخرى تخضع لنفس السياسة العامة للدولة .

ونستطيع ان نخلص اثر التصنيع في هذا المجال على النحو التالي :

١ - في مجال التعليم :

دلت الإحصائيات على ان الاجهزة التعليمية كانت اكثر كثافة وتنوعا في منطقة المصنع عنها في منطقة كفر الدوار وابو حمص .

وتوضح الدراسة مدى ازدياد الخدمات التعليمية في منطقة المصانع بصفة خاصة . فقد تبين ان منطقة المصانع - وتشتمل على ثلاث مناطق ادارية فقط من بين ٤٨ منطقة إدارية تشتمل عليها مدينة كفر الدوار - تشكل ٥٠٪ ، ٦٣٫٢٪ من مجموع مدارس وفصول المرحلة الابتدائية احياء كفر الدوار ، كما تمثل نسبة ٣٠٪ ، ٢٤٫٢٪ ، ٣٨٫٣٪ من مجموع مدارس وفصول وتلاميذ المرحلة الإعدادية لمدينة كفر الدوار كما تمثل بالنسبة للتعليم الثانوي نسبة ٦٦٫٦٪ ، ٧٤٫٢٪ ، ٧٤٫٢٪ ، بينما من مجموع مدارس وفصول وتلاميذ المرحلة الثانوية للمدينة .

هذه بالإضافة الى انها انغذت وحدها بوجود المدارس الصناعية في مرحلتها الإعدادية والثانوية ، وتغوت على مدينة كفر الدوار من حيث انتشار التعليم التجاري ، وانتشار دور الحضانه الى جانب انتشار الترفيه الخاصة للأولاد من الجنسين لتدريبهم على صناعات المسجد والإقامة ونفوذ الحياة والتطريز وظهرت مدارس الثقافة السنوية .

وقد تبين من البحث ان هذا الاتساع والتنوع في حجم خدمات التعليم بمنطقة المصانع يرجع في المقام الاول الى تصنيف المنطقة وما ترتب عليه من توظيف العاملين بالمصانع بالمنطقة ، وحرص ادارات المصانع على توفير خدمات التعليم لابناء العاملين ، فانشأت هذه المدارس التي قصرتها على ابناء العاملين بالمصانع كامتياز خاص يتمتع به العاملون فقط ، الى ان خضعت هذه المدارس لاشرف وزلوة التربية والتعليم التي توسعت من جانبيها في هذا المجال لتشمل بهذه الخدمات التعليمية جميع ابناء المنطقة من ابناء العاملين وغير العاملين بالمصانع .

٢ - وفي مجال الخدمات الطبية والعلاجية :

انفردت منطقة المصانع ، بنصيب اكبر وذلك تضاميا مع العناية العامة التي اتبعتها ادارات المصانع في توفير مختلف الوان للرعاية الاجتماعية والصحية للعاملين بها .

٣ - في مجال الخدمات الترويحية والرياضية :

ويعتبر هذا المجال من اوضح المجالات التي ظهرت فيها لثار انشاء المصانع بالمنطقة بوضوح تام . وذلك على النحو التالي :

(أ) تم انشاء ثلاثة اندية رياضية لممارسة فروع الرياضة المختلفة في المصانع الثلاثة وذلك في مقابل مركز للشباب في كل من كفر الدوار وبو حصص .

(ب) انشاء النوادي الاجتماعية للمائلات لشنل اوقات الفراغ لاسر العاملين بالمصانع الثلاثة ممن يقيمون بالوحدات السكنية . ولا تجد لهذه النوادي ما يناظرها في كفر الدوار وابو حصص .

(ج) انفردت المنطقة الصناعية بظهور النشاط الكشفي فانشأت

ثلاثة مسكرات كشفية لشغل وقت الفراغ لدى شباب المنطقة من أبناء
المواطنين .

(د) إقامة العروض السينمائية بالمجان . وتيسير القيام بالرحلات
الجماعية لاسر المواطنين بالمصانع .

٤ - وفي مجال النقل والواصلات :

لوحظ ان الصغر النسبي لحجم مدينتي كفر القول ولبو حمص
قد جعل وسائل النقل الداخلى في كل منهما غير متوفرة . بل لا تزال
الدرجات والعربات التي تستخدم للدواب والجرارات الزراعية تستخدم
كوسائل للنقل الداخلى في حدود المدينتين . اما بالنسبة للنقل الخارجى
من وإلى المدينة فتستخدم فيه سيارات الاجرة وسيارات شركة البحيرة
لنقل الركاب . وقد لوحظ ان منطقة المصانع تنفرد في هذا المجال
بامتيازات خاصة ، فالى جانب ما تقدمه المصانع من تيسير نقل المواطنين
من وإلى اعمالهم ، نجد ان اللجان النقابية بالمصانع قد انشأت جمعيات
تطوعية للنقل تعمل على توفير تسهيلات واسعة لتتولى في هذا المجال
بالنسبة لمناطق الوحدات السكنية الصناعية . سواء في نقلهم من
والى كفر القول والاسكندرية ، او نقل ابناهم الى المدارس والكليات
والمعاهد التي يلتحقون بها في الاسكندرية او كفر القول ودمهور .

مناقشة وتعليق :

لقد كانت مهمة الكشف عن العلاقة بين التصنيع وظواهره التضرر
تشكل الهدف الاساسى الذى تدور حوله الدراسة في هذا الفصل . ومن
اجل ذلك تعرضت لتعريف عملية التضرر واستعراض المداخل المختلفة
لدراسة الظاهرة ، كما اوضحت جانباً من الدراسات التي اهتمت ببحث
هذا الموضوع . والتي جعلت من التصنيع عاملاً أساسياً من عوامل تضرر
المجتمع الصناعي الحديث ..

وفيما يتعلق بالدراسة التي سر بسجدها ، فقد سبق ان اتخذت موقفا معينا كإطار يحدد سير الدراسة مؤداه ان ظاهرة التخصر لا يكنى لدراستها الاعتماد على المخل الديموجرافي وحده . بل لابد لتوضيح الظاهرة الحضرية المصاحبة للتصنيع من الاعتماد على المخل السوسيولوجي الذي اعتبرته لكثير ملائمة لتحريف ظاهرة التخصر وتحديد خصائصها المميزة . ومن خلال ذلك وصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي :

١ - اتفقت الدراسة فيما كشفت عنه من نتائج مع وجهه النظر الديموجرافية فيما يتعلق بدور التصنيع في زيادة الكثافة السكانية في مناطق توطئه كعامل من عوامل الجذب السكاني تنشيط نتيجة لاقتشار حركات الهجرة والتنقلات السكانية مما يفسر هذه الزيادة للسكانية المطردة .

٢ - غير انني بصدد تفسير هذه الظاهرة الاخيرة الاختلاف نظريا وعلميا ، بفاه على ما يتيح لها جمعه من بيانات احصائية وما كشفت عنه الدراسة الميدانية من نتائج ، مع بعض المصاحب المخل الديموجرافي لدراسة التخصر من امثال جيست ، ولفانقيير ، ودونالد بوجو ، ودافيز كنجرلي . ذلك في اعتبار الزيادة السكانية مقياسا لتخصر المجتمع ، وراينا فيها مجرد مظهر من مظاهر الحضرية المصاحبة للتصنيع بشرط ان تقتزن هذه الزيادة السكانية بزيادة الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعي واتساع دائرة الاعمال الحضرية كالصناعة والادارة والخدمات .

٣ - كان من اهم مظاهر التخصر المرتبطة بتصنيع المجتمع كما كشف عنها استخدام المخل السوسيولوجي ما يلي :

(١) على العكس مما ذهب اليه بعض الدراسات من ان التصنيع

لم يرتبط بزيادة درجة التقاير واللاتجانس في المجتمع ، كشفت الدراس
عن ان للتقاير واللاتجانس الناتج عن التصنيع كان مصلة درجة تفاوت
باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والخصائص الايكولوجية
للمناطق الواقعة تحت وطائه . فقد رأينا ان التصنيع قد ادى الى شكل
من اللتجانس تويت فيه رابطة المهنة والجوار بين افراد يمتهنون نفس
المهنة ويشغلون مكانة اجتماعية واقتصادية متشابهة ، بالدرجة التي
فاقت بكثير ما تمكسه اختلافاتهم الثقافية والاقليمية من درجة للتقاير .
بعبارة اخرى لعب التصنيع في المنطقة الصناعية دورا فعالا في صهر
ما بين الافراد من اختلافات في الوطن والثقافة والقيم وغيرها ،
واخرجهم اخرجا واحدا متشابه ما لوجد فيهم شعورا بالتجانس
لتمشابه المكانة المهنية والاجتماعية والاقتصادية الى حد كبير . هذا
في الوقت الذي كان عامل التصنيع فيه عاملا من العوامل التي ادت الى
زيادة التقاير حدة وكثافة في منطقة كفر الدوار نظرا لما ترتب عليه
من جذب سكاني واسع للمنطقة .

(ب) وبالمثل كشفت الدراسة عن نتائج مخالفة لما ذهبت اليه كثير
من المراسلات من ان اتجاه التضرر المصاحب للتصنيع يأخذ شكل تغير
في العلاقات السائدة بين الافراد نحو مزيد من السطحية على نحو
ما ذهب اندورسون وويرث وسوروكين وغيرهم من علماء الاجتماع
الحضري فقد اتضح ان العلاقات السائدة تبين منطقة المصانع كانت
علاقات وثيقة في اغلبها ، في حين ان العلاقات السائدة في منطقة
كفر الدوار كانت تميل الى السطحية بدرجة ملحوظة .

ولعل مرد ذلك لاختلاف درجة التجانس في المنطقتين . ونشير
هنا الى ان للتصنيع رغم انه لم يغير من شكل العلاقات السائدة بين الافراد
في منطقة المصانع ليحطها اكثر سطحية كما هو الحال في كفر الدوار .
لأنه قد غير من الاسس التقليدية التي كانت تقوم عليها العلاقات
الوثيقة في مجتمع كفر حمص للتصناعي . بحيث جعلها تقوم في منطقة


المصانع على أساس من الصدقة وإعانة العمل وسجل النضمة والصدقة بالفرجة الأولى : وتكاد الفرقة في هذا الصدد مع ذهب إليه بيرجل في كتابه المذكور - بصدد انتقاده لوقف سميرت Sombart الدائل بأن العلاقات المتطبة اعم ما يجير المنطقة الحصرية . من ان علاقات المراجعة اجاسرة والونمة قد تكون اكثر كثافة في المدن الكبرى منها في بعض نواحي الريف، (٣٥) .

(ج) أدى التصنيع الى نمو الحركة المتباينة بمنطقة المصانع ، كما ارتبط بظهور الروابط وجماعات المصلحة والتوسع في حجم العضوية والانتماء ، الى الروابط كاتجاه حضري مصاحب للتصنيع . وان كما نجد ان هذه الروابط قد اختلفت من حيث النوع والنشط باختلاف المناطق 'تاثرة بالتصنيع . حيث سادت الروابط ائنية بمنطقة المصانع بينما سادت الروابط الاقليمية والجميات الخيرية في منطقة كفر الدوار .

(د) على الرغم مما أدى اليه التصنيع من تجانس واسع في المنطقة الصناعية ، الا انه أدى الى اتساع حدود التسامح في المنطقة . وهذه النتيجة تأتي مخالفا لا ذهب اليه الباحثون في علم الاجتماع الحضري من انه كلما زادت درجات التباين في المنطقة كلما زادت حدود التسامح والامبالاه بين الافراد . وقد لوحظ ان حدود التسامح كانت اكثر اتساعا في منطقة المصانع فيما يتعلق بعوامل القرابة والانتماء للتعليم ، بينما كانت اكثر ضيقا في منطقة كفر الدوار وابو حمص وذلك كانت معظم الخلافات التي تؤدي الى تصدع العلاقات الاجتماعية بين الافراد ترجع الى اسباب تتعلق بالتمسب للجماعات القرابية او المصبات الاقليمية في منطقته كفر الدوار . بينما تلاشت هذا النوع من الخلافات الى حد كبير في منطقة المصانع .

(د) أدى التصنيع إلى زيادة اتجاه الأفراد إلى وسائل الضغط الرسمية كوسيلة لحل الخلافات بينهم في كل من منطقة المصانع وكثير الدول ، بينما لا تزال المجالس العرقية وتدخل الجماعات القبلية تلعب دوراً هاماً في هذا الصدد .

(و) كان التوسع العمراني من المظاهر الحضرية المصاحبة للتصنيع وقد تمثل هذا التوسع في امتداد الرقعة العمرانية ، والاقبال على بؤى الميادين لسد الحاجيات السكنية المتزايدة ، وظهور مناطق عمرانية جديدة ، وزيادة الاتجاه نحو استغلال الاراضي الزراعية لأغراض السكن ثم أخيراً لتساع نطاق الخدمات في المجتمع . وقد كثفت الدراسة عن أن هذه المظاهر كانت أكثر وضوحاً في منطقة المصانع عنها في المناطق الأخرى .



الفصل الثالث

« التمنيع والامسرة »

- ★ تمهيد .
- ★ التمنيع ومظاهر التخير الاسرى في المجتمع المنامي
الفرسى .
- ★ عرض وتعليل نتائج الدراسة الميدانية .
- ★ مناقشة وتعليق .

« التصنيع والاسرة »

تمهيد :

اشرت في مقدمة الرسالة الى اننى سالتخذ من دراسة الاسرة محلا للكشف عن مظاهر التغير في المجتمع الصناعى ، على اعتبار اننا تمثل وجهة عريضة تمكس كل التغيرات التى طرأت على المجتمع نتيجة انتشار الصناعة ، ولذلك كانت دراسة عينات من الاسر في مجتمعات مختلفة في درجة تصنيفها وذلك في جوانب مختلفة من حياتها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، تمثل الاجراء العلمى الذى استخدمته الدراسة كوسيلة للكشف عن نواحي التغير في المجتمع ككل ، ذلك لان التغيرات التى طرأت على المجتمع في طابع حياته العامة ، وفي بنيانه وانساقه ونظمه ، ثم في ثقافته وقيمه وبغيرها من تغيرات ، كان الكشف عنها هدفا اساسيا لدراستنا ، يفترض اننا اصابنا جانبنا او اكثر من حياة الاسرة ، باعتبارها الخلية الاولى للمجتمع ، والوحدة الاساسية للتحليل السوسىولوجى .

اشرنا الى ان الاسرة كنظام اجتماعى يوثبط بغيره من النظم ليكون واحدا من الانساق البنائية في المجتمع هو التمسك للقرابة ، والذي يربط بدوره وظيفيا بغيره من الانساق لتكونة للبناء الاجتماعى ، ويتاثر بالتالى بما يتلاقى به المجتمع ككل من عوامل للتغير ، ويرى بعض الباحثين ان انتشار الصناعة وما يترتب عليها من تغيرات في انماط الحياة والحيشه ومي نوعية المهنة التى يمارسها افراد ومي طبيعة النشاط الاقتصادى السائد وبغيرها امر يقضى الى مزيد من التغيرات امتدبت فشملت بناء الاسرة وحجمها ووظائفها ودورها في المجتمع كوحدة اجتماعية

وفى مراكز اعضائها وادوارهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض . ومن ثمة كان من البديهي ان نهتم بالكشف عن مظاهر للتغير فى هذه المجالات السابقة

التصنيع ومظاهر التغير الاسرى فى المجتمع الحديث :

- اشرنا فيما سبق

ومن الحقائق التى اكدتها معظم الدراسات التحليلية والبحوث الامبيريقية فى ميادين مختلفة من علم الاجتماع كعلم الاجتماع الصناعى والحضرى والاسرى حقيقة عامة مؤداها . ان وطأة التصنيع على الاسرة كجماعة او نظام اجتماعى ، كانت بما لا يدع مجالاً للشك من القوة والوضوح بحيث فاقت مختلف التأثيرات التى تركها التصنيع فى غيرها من الجماعات والنظم الاخرى فى المجتمع الغربى . الامر الذى جعل بعض الباحثين يرون ان مظاهر التغير الاسرى كانت اكثر ارتباطا بانتشار الصناعة وتطورها ، وان كثافة وعمق هذه التغيرات الاسرية كانت امورا نسبية اختلفت باختلاف درجات التصنيع والتحضر من مجتمع لآخر (١) .

نفسما ظرقت الصناعة ابواب الحضارة الغربية . وجدت نمطاً من الاسرة ، كانت خصائص الامتداد فى الحجم ، وسيادة النزعة الجماعية . وسيطرة العامل القربى . والتسلط الاسرى والاكتفاء الذاتى ، تمثل اهم خصائصه البنائية والوظيفية وقد انفتحت هذه الخصائص للتطبيق مع ما لحاق بالاسرة من ظروف اجتماعية واقتصادية . وطريقة معينة للحياة تركزت فى الاعتماد على الزراعة كوسيلة للحيش والحياة والتفكير . لذلك كان انتشار الصناعة وتطورها وما صاحبها من تغيرات فى طرق الحيش والحياة والتفكير . ليدان يغير هذه الخصائص التقليدية ، واصبح من المتناقض ان تبقى كما هى خصائص مميزة للأسرة المتغيرة

خاصة ولأنها أصبحت بعد احتمالا من أن تبقى باعراض نافعة . لو أن تتوافق لما تفرغه حياة المجتمع الصناعي من ظروف اجتماعية واقتصادية ومهنية جديدة . بعبارة أخرى أن الاسرة الحديثة عندما استطاعت أن تتوافق لما تفرغه حياة المجتمع الصناعي من ظروف اجتماعية واقتصادية لما يجب أن تكون عليه الاسرة الحديثة . كما أن الاسرة التقليدية التي ظهرت خصائصها ولامحها التقليدية لأسباب عملية ، قد تدهورت لأسباب عملية أخرى ، ليبدأ في الظهور نمط اسرى جديد أكثر تكيفا ، بما له من خصائص بنائية ووظيفية ، لظروف العصر الذي وجسد فيه (٢) .

ولابد أن مظاهر التغيير الاسرى ، وتوضيح دور التصنيع في هذا الصدد ، جرت المادة بين علماء الغرب على المقارنة بين نمطين من الاسرة (١) نمط تقليدي :

يمثل في الاسرة السابقة على التصنيع .

(ب) نمط تقليدي :

يمثل في الاسرة الحديثة التي خضعت مباشرة لمؤثرات الصناعة والعمل الصناعي .

ولقد كشفت المقارنة بين خصائص نمطى الاسرة عن اختلافات عدة . اعتبرت بمثابة مظاهر للتغيير التي لاحت نظام الاسرة في استجابتها لاماكن التصنيع ، ونستطيع ان نلخص اهم هذه المظاهر فيما يلي :

المظهر الأول : تغير حجم الاسرة - الانكماش والتقصي :

من ابرز خصائص الاسرة الحديثة هي تلك الميزة النسبية التي

جعلتها اقل انغماسا في نسج من العلاقات الوثيقة بالجماعات القروية المعتدة . ويتضح هذا للصف الذي اصاب العلاقات الوثيقة بالجماعات القروية للكبرى ، فيما تستخدمه الاسرة اليوم من مصطلحات قروية . تتميز بوضوح بين الاقارب من الدرجات المختلفة ممن كانوا يمثلون الوحدات الاساسية للاسرة التقليدية (٣) .

ويعتبر الانكماش في حجم الاسرة الحديثة من جماعة قروية ممتدة قامت على اساس من تجمع وحدات شبه اسرية ، الى اسرة صغيرة تقوم على رابطة الزواج وحدها ، من اعم مظاهر التغير التي لحقت بالاسرة ، وعبرت بالتالي عن خصائص العزلة وضمت الروابط القروية التقليدية . اما عن دور التصنيع في احدث هذا المظهر المتغير فيتمثل في ان الصناعة قد لاحظت بكثير من القيود التي كانت تربط الاسرة التقليدية بشدة ، سواء بالارض الزراعية ، او بالجماعات القروية المعتدة :

ان التكنولوجيا الصناعية في قيامها على اساس من قوة عمل متحركة ، جعلت التنقل ضرورة يحتمها النجاح المهني ، مما شجع على انتقال الافراد باسرمهم الصغيرة الى مواطن الصناعة ، كما جعلته حقيقة تتعارض مع البناء التقليدي للاسرة . ذلك انه اذا ما توقع الفرد ان ينتقل وباستمرار ، وعلى مدى فترات قصيرة ، فانه لن يستطيع ان يتخذ لنفسه حاشية من اخوة واخوات واعمام وعمات وغيرهم ممن كانوا يشكلون معه وحدات اساسية في الاسرة التقليدية (٤) .

على ان هذا المظهر المتغير قد تضمن في ذاته اتجاهات متعددة للتغير ، كانت بمثابة عوامل ساعدت بدورها في تأكيد ، كما كانت من ناحية اخرى نقال باوزة ترتب على الاخذ بسياسة التصنيع في المجتمع . ونستطيع ان نلخص هذه الاتجاهات فيما يلي :

(3) Schnieder: Op. Cit: P. 427.

(4) Clark Kerr: Op. Cit: P. 104.

١ - انفصال الوحدات شبه الأسرة «التفروع» عن الوحدة الأصلية المكونة

للالسرة :

فقد أدى تغير الظروف الاقتصادية للمجتمع ، وتغير طبيعة العمل العائلي ، وسيطرة المؤثرات الحضرية إلى حدوث تقلبات في روتينات العمل والحياة التقليدية التي كانت تسمح بامتداد الأسرة التقليدية لتشتمل على أفراد يرتبطون بروابط قرابية من درجات مختلفة ومتعددة .
لذلك أصبح من القمذر على الجماعات القرابية الممتدة أن تعمل كوحداث متكاملة تحت ظروف العمل في المجتمع الصناعي ، كما أصبحت هذه الجماعات أقل توافقا مع ظروف الحياة الجديدة التي صاحبت ظهور الصناعة ، وكان من الضروري لتحقيق التكامل الاجتماعي للمجتمع الجديد أن يتلاشى بالتدريج هذا النمط المتمد للأسرة ليحل محله نمط الأسرة الصغيرة لو ما يعرف بالأسرة النواء .

٢ - الهجرة وظهور القرعة الاستقلالية :

يلاحظ أن الأخذ بسياسة التصنيع أدى إلى حدوث حركات واسعة للهجرة إلى مناطق الصناعة ، كما أدى إلى زيادة معدلات التنقل المهني والجغرافي ، لذلك يرى البعض أن هناك ارتباطا وثيقا بين حركات التنقل الواسعة والمصاحبة للتصنيع ، وبين الاتجاه نحو الأسرة الصغيرة، وأن التغيرات في حجم الأسرة تسمير جنبا إلى جنب مع تغيرات العمل الصناعي . ومؤدى ذلك أن للتنقل الذي رافقت معدلات كفافته وسرعته مع تطور السياسة التصنيعية في البلاد مد أدى إلى تحرير الأبناء من الروابط الأسرية الوثيقة . فالنموذ في سببه الدائب لتحقيق النجاح ، والذي يكون الجهد والمال وسيلة لمبوغه . يمجز عن الالتزام بالترميزات مالية أو عاطفية وثيقة بجماعات القرابيه حتى من الدرجة الأولى . بل أن ولاته إنما يوجه وفي المقام الأول نحو أسرته الصغيرة والمحدده ، ولا

يتمتد ولاه لو التزاماته الى ايجاد من ذلك الا في الضيق الحدود
والمجالات (٥) .

٣ - لتخفيض معدلات الخصوبة والاتجاه نحو زيادة ضبط التسل :

لن التحول من العمل الزراعى الذى لكذ من القيمة الاقتصادية للطفل
الى العمل الصناعى . والانتقال من طابع الحياة الريفية حيث كان ارتفاع
معدلات الخصوبة من دواعى المجاهاة والتفاخر بين الاسر ، الى طابع
الحياة الحضرية ، كانت كلها من العوامل التى اثرت وبطريق مباشر
على مكانة الطفل فى الاسرة الحديثة ، وللتصنيع فى هذا الصدد اثارا
عسفة :

مضى المكسر من العمل الزراعى نجد ان العمل الصناعى تنظفة قوانين
معينة حرمت عمل الطفل لسن معينة ، كما ان تطوير السياسة التغطية
بما يجعل تعليم الطفل الزاميا على الاقل لسن معينة ، الى جانب ما يتطلبه
للمعمل الصناعى من اعداد وتدريب قد تطول مدته ، كل ذلك كانت عوامل
اخذت الى ابعاد الطفل عن مسرح العمل من ناحية ، كما قللت من قيمته
الاقتصادية من ناحية اخرى ببل وجعلت من الطفل فى النهاية عبئا ثقيلا
على الاسرة الحديثة .

(٥) من الامثلة التى اوردها هارولد ولينسكى على ذلك ان المقارنة بين
الاسرة التقليدية فى الصين والاسرة الامريكية فى هذا الصدد قد
كشفت عن ان الفرد فى الاسرة الاولى كان اذا ما اصاب نجاحا او
ثرا فانه يتباعد لوالديه منزلا يليق بمكانته الاجتماعية والمهنية
الجديدة ، بينما تبين ان الامريكى مثلا اذا اصاب هذا القدر فانه
يوجه اهتمامه نحو ذاته ولولاه فقط ، رغم انه قد ينتمى لاسرة فقيرة
ولا يزود أسرته الا نادرا ، كما يعمل جاهدا على ان يلحق والديه
لحدى المؤسسات المعنية برعايه كبار السن .
(Wilensky: Op. Cit: P. 73).

كذلك دفع العمل الصناعى بالاقتراد نحو افاق جديدة لكثير اتساعا
سحيث زاد من طموحهم نحو تحقيق مستوى معيشى اكثر رفاهية .
الامر الذى زاد من اتجاه الاسرة نحو تحديد حجم الاسرة بصفة مستمرة
حتى يمكن تحقيق هذا المستوى المتقدم (٦) .

والى جانب ذلك كله يلاحظ أن الاتجاه نحو التوسع فى توطن
الشروعات الصناعية من ناحية ، واتساع حركات الهجرة من مختلف
المناطق للتمركز فى مناطق الصناعة من ناحية اخرى ، كانت كلها عوامل
لعت الى تضخم مشكلة الاسكان فى المجتمع الصناعى الحديث ، تلك المشكلة
التي ساهمت بجزءا من زيادة الاتجاه نحو الاسرة الصغيرة والاتباع
على ضبط النسل فى المجتمع الصناعى . وتبرير ذلك ان نمط الاسكان
الحضرى والذى بلغ درجة كبيرة من بهافة التكاليف ، فضلا عن الزيادة
المستمرة فى كثافة السكان ، جعل من الاتجاه نحو تحديد حجم الاسرة
ضرورة من ضروريات العيش والاقامة فى المجتمع الحديث . وفى ذلك ما
يبرر لنا لحجام الاسرة الحديثة عن تقبل بعض الاقارب للاقامة معها
كاعضاء دائمين فيها ، ويفسر بالتالى لماذا لا يجد الاباء المسنون مكانا
له فى الاسرة الحديثة ، ويكتشف عن مدى حرص الاسرة الحديثة واتجاهها
نحو تحديد وضبط النسل فيها (٧) . ولطنا نجد فى اقوال بعض
الباحثين مثل مارولد ولينسكى ما يوضح دور التصنيع فى تحديد حجم
الاسرة الغربية المتأثرة بعامل التصنيع حيث يقول : لانا فيما يبدو
ونتحرك الى نظام الطفلين ونتجه الى نظام الاسرة للصغيرة لقد

(6) Robert; M: Dinkel; «Occupation and Fertility in the United States» American sociological Review; April 1952; P. Cit; P. 95.

(7) S. Dintiz; Op; Cit; P; 95.

اصبحتنا الآن أكثر تصنيما . واصبح حجم الاسرة عندنا اكثر انكماشاً
وتحديداً (٨) .

٤ - تغير القيم الاسرية :

فلقد كان لتغيرات القيم المتعلقة بالزواج والحد الأمثل للأطفال

فى الاسرة ، ودور الزوجة فى الاسرة ، وموقف الاسرة من ظاهرة لشغال
المراة لثرة الواضح فى تحديد حجم الاسرة الحديثة

فلاحجام المؤقت لو عدم اقبال الشباب على الزواج فى سن مبكرة ،
كاتجاه مضاد لما ساد فى الاسرة التقليدية ، قد يعبر فى الوقت نفسه
عن اثر القيم الاسرية بالتغيرات الحضرية ، كان سبباً مباشراً فى تحديد
حجم الاسرة ، ففى الاسرة التقليدية نجد ان الزواج المبكر يمثل قيمة
اساسية تنظمها اعتبارات اقتصادية واجتماعية ، وتؤكدما حقيقة مؤداها
ان شباب الاسرة للتقليدية اكثر قدرة على ان يبدأ حياته الزوجية
والاسرية فى سن مبكرة . خاصة وان كل من الزوجة والاولاد لا يمثلون
عبء لمام نجاحه ، كما يحدث غالباً بالنسبة لشباب الاسرة الحديثة
فضلا عن ان تربية الاطفال لا ترقى فى الاسرة التقليدية لان تكون دائماً
للزوجة الى محاولة تحديد حجم الاسرة نظراً لا للطفل من أهمية
اقتصادية واجتماعية فى الاسرة ، ولا له من دور يفتقره فى القريب
التأجل لفرش رفاهية وخدمة الجماعة ككل (٩) .

وفى الوقت الذى كانت فيه زيادة عدد افراد الاسرة من القيم الراسخة

(8) Wilensky; Op; Cit; P. 71.

(9) Warrens Thompson; «Population Problems (4th edition)
Mcgraw-Hill Co. Inc: New York: 1953; P. 218.

في الأسرة التقليدية ، ومطهرًا للتفاخر والتماهي بين الأسر ، ووسيلة لتأكيد الاممية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة التقليدية ، نمت وتطورت فيما أخرى لتصبح محل اهتمام وموضع منافسة بين الأسر الحديثة كالتأكيد على المكاتب المهنية والتعليمية للأبناء ، بصفة خاصة ، أو تحقيق مستوى معيشي أكثر رفاهية ... الخ . كل ذلك جعل الميل نحو كثرة الاجاب لا يجد له ما يبرره في نطاق الأسرة الحديثة بمعنى انه اذا كانت بساطة الحياة جعلت من تربية الطفل امرا حيا في الأسرة التقليدية ، (فالكان متمسك ورخيص ، والغذاء متوفر ، والتعليم غير ضروري ، الى جانب ما يساهم به الطفل من نصيب في العمل الزراعي) وشجعت بالتالي على الاجتهاد نحو زيادة معدلات الخصوبة في الأسرة التقليدية ، نجد ان الأطفال في الأسرة الحديثة يمثلون عبئا ثقيلا على عائلتها ، نظرا لما تتطلبه التربية الحديثة من نفقات باهظة ، ونظرا لبقائهم مدة طويلة عاجزون عن الكسب حتى سن متأخرة كل ذلك ادى بالأسرة الحديثة الى زيادة استخدام وسائل ضبط النسل (١٠) *

وبالإضافة الى ذلك ، كان لتغير مركز المرأة في الأسرة الحديثة اثره الواضح في هذا الاتجاه . اذ لم يعد دورها قاصرا على الاتجاب بل تنوعت احوالها وتعددت في اتجاه آخر ، وهي وان كانت ترغب في ان تكون لها ، الا انها لا ترحب بلومتي نفسها ، ببيولوجيا على الاقل ، لكثرة من مرات قلائل في حياتها لتتحمل اعباء الحمل والوضاعة والتربية . تلك الاعباء التي زلعت الصناعة من حداثها خاصة عندما فتحت ابواب العمل للمرأة .

ولقد كان انكماش وتحديد حجم الأسرة . كمظهر من مظاهر التغير ،

الاسرى صاحبة التصنيع ، يمثل موضوعا أساسيا لبعض الدراسات والبحوث الديموقراطية نذكر منها على سبيل المثال

(أ) دراسة ليجينز ونيمكوف لآثر التكنولوجيا الصناعية في زيادة الاتجاه نحو انكماش حجم الأسرة الأمريكية . فقد قارن ليجينز متوسط عدد الأولاد لكل ١٠٠ أسرة في الفترة ما بين ١٨٠٠ ، ١٩٤٠ . وكان من نتائج الدراسة أن متوسط عدد أفراد كل ١٠٠ أسرة سنة ١٨٠٠ عبارة عن ١٧٧ زوج وزوجه ، ٣٤٣ طفلا ، ٥٩ من الأقارب والخدم ، بينما كان المتوسط في سنة ١٩٤٠ عبارة عن ١٧٧ زوج وزوجه ، ١٤٩ طفلا ، ٥١ من الأقارب والخدم . ولذلك ذهب أن حجم الأسرة الأمريكية يعمل إلى الانكماش وبخاصة من حيث زيادة عدد الأبناء في الأسرة ذلك أن معدل عيد الأطفل في كل ١٠٠ أسرة تناقص في الفترة المذكورة بنسبة ١٩٤ طفلا (١١) .

(ب) كذلك حاول كل من بومرت Baumert ومانيجر Hunniger بقوسيح لدراسة التصنيع والتضرر على حجم الأسرة القروية . وقامت دراستهما على أساس المقارنة بين حجم الأسرة في مدينتين صناعيتين في ألمانيا Frankfort Dramstadt وفي إحدى القرى المجاورة لهما . وقد كشفت الدراسة عن أن الأسر الممتدة كانت أقل عددا في المدينتين عنها في القرية . حيث بلغت نسبة الأسر التي تشتمل على الأجداد والأحفاد المقيمين ١٧ ، ٦٪ في المدينتين في مقابل ١٥٪ من أسر القرية . وبالعكس تبين أن نسب الأسر الصغيرة كانت في المدينتين أعلى منها في القرية . حيث وجد أن نسبة الأسر المكونة من زوجين بلا أطفال في القرية المجاورة

(11) W Ogburn & M: S: Nimkoff; eTechnology and the changing family; Boston; Houghton Mifflin Co; 1933; P. 99.

٢٩/ من مجموع الامر في مقابل ٢٩٠ و ٣٢ / بن مخطويع الامر في المدينين
على التوالي (١٢) *

المظهر الذاتي : تغير وظائف الأسرة في القرون والانتقال :

تزامن النمط التقليدي للأسرة الغربية مع تنظيم اجتماعي امتاز
بالبساطة رجلها وحدة اجتماعية واقتصادية ودينية وتعليمية بلغت
درجة كبيرة من الاكتفاء الذاتي . وتحقيقا لمبدأ الاكتفاء الذاتي بواسطة
لظروف العزلة التي فرضت عليها . اخذت الأسرة التقليدية على عاتقها
مهمة القيام بتلك الوظائف التي تكفل للفرد حياة ومعيشة لا يحتاج
فيها الى ما وراء حدودها فلم تكن هناك وظيفة تنطق بالعمل والحياة الا
ودخلت في نطاق مسئولية الأسرة (١٣) . كما حتمت ظروف الاكتفاء
لذاتي التدخل الوثيق بين الوظائف التي تقوم بها الأسرة . فارتبطت
الوظيفة الاقتصادية من انتاج واستهلاك بالوظيفة البيولوجية ممثلة في
الانجاب . وارتبطت الاخيرة بالوظيفة التعليمية التي تمثلت في نقل الموراث
والاجاعات والقيم التي تفضلها الجماعة . كما ارتبطت بالوظيفة الدينية
لتعليم وتحديد واجبات الفرد نحو الالهة والوطن والمائلة . وبالوظيفة
الترفيهية والاشباع الماطني . ولقد كان هذا التشابك الوظيفي امام
الأسرة مدعاة لان يجعلها اسبه بمجتمع محلي صغير مغلق ومكتفي بذاته
للعالي ابعاد الجود (١٤) *

(12) Anderson; Op; Cit; P. 280.

(13) Slater Francis Jerome woods «The American Family System»;
Harper brothers; New York; 1939; P. 45.

(14) Willystine goodsell: «A History of Marriage and family»
Macmillan Co: New York; 1934; P. 13.

وبالتشاور للصناعة وما صاحبها من تقدم تكنولوجيا واسع بدت الاسرة الغربية مجردة عن كثير من وظائفها التقليدية . وقد كانت للوظيفة الاقتصادية وبخاصة الجانب الانتاجي منها اكثر تاثيرا بقبول السياسة التنموية في البلاد . ذلك ان فصل مكان العمل بعيدا عن محيط الاسرة كان واحدا من لبرز خصائص الاتجاه الصناعي ولدى بدوهِ الى تحول الوظيفة الانتاجية للأسرة الى اجهزة اخرى . فاصبح بدلا من الاسرة هو وحدة الانتاج ومركزه خاصة وان هذا المصنع كان اكبر من ان يمتلكه او يديره افراد اسرة بعينها مهما كبرت . لذلك لم يبق للأسرة التفرقة في نطاق الوظيفة الانتاجية الا بعض عمليات منزليه بسيطه كانفاهي او الحياكة ، وحتى هذه الاخيرة تتخصص في ممارستها هيئات واجهزة اخرى بعيدة عن نطاق الاسرة (١٥) .

وقد ترتب على انتقال الوظيفة الانتاجية خارج نطاق الاسرة ، ان هضمت الاسرة بعض الوظائف الأخرى . فقد توزعت الوظائف التعليمية والدينية والتفريهية على ما اوجده المجتمع الصناعي من اجهزة ومنظمات عديدة حلت محل الاسرة في الوفاء بهذه المطالب المتعددة . لذا عندما كان القليل هو نفسه مكان العمل الرئيسي لافراد الاسرة ، كان من المتوقع ان تمارس الاسرة وظائفها التعليمية على اوسع نطاق ، بحيث لا تقتصر على الوظيفة على مجرد عمليات التنشئة الاجتماعية للمثل اعداده له لان يكون مواطنا صالحا للمجتمع وجماعه الاسرة . بل وايضا تقوم باعداده لان يكون عضوا عاملا منتجا في الاسرة . تلقنه وتدريبه على ما سيلحق به من عمل في مستقبله بطريقة تجعل مساهمته في الميه الانسانية الاسرية والاقتصاد المنزلي لها سلوكا عتوقا وواجب محتوما . وعلى العكس من ذلك لصبح تقرب الطفل الى يكون عملا في مصنع مثلا

يتجاوز مقدره الاسرة وبالتالي عجزت الاسرة الحديثة عن تلقين أطفالها
أو تدريبهم لحياتهم المهنية المقبلة والتي تحدث جوانبها في اتجاه التقني .
إن التطور التكنولوجي وانتشار التصنيع قد جعل من السليمة
الانتاجية من السرعة . وفي التنظيم ما يفرق حدود الاسرة التقليدية ،
مما انعكس بالتالي وظيقتها الانتاجية ، وبجمل التدريب والاعداد المهني
للشخصية تجاوز مقدراتها وحدودها مما انعكس وظيقتها التطبيقية .
نكبا انتقلت الوظيفة الانتاجية الى اجهزة متخصصة ، انتقلت الوظيفة
التطبيقية بعيدا عن المنزل لتتولاه مدارس ومراكز متخصصة ، واصبح
التعليم يكثر انتظاما خارج نطاق الاسرة .

كذلك كانت الوظيفة الترفيهية ، ومهمة تنظيم وقت الفراغ من بين
الوظائف التي تجردت عنها الاسرة الحديثة ، على ان لتجاه التقني في
هذا الصدد لم يقتصر على مجرد توفير اكر لاتحاد الاسرة ، بل أصبح
وقت الفراغ مسألة فردية لابد من ان تنظمها الاسرة على اساس جمعي .
كما هو الحال في الاسرة التقليدية ، فقد صاحب التقدم الصناعي .
وانتشار المظاهر والمؤثرات الحضرية وزيادة الاتجاه الى جعل سفل وقت
الفراغ عملية تجارية ، وزيادة الاتجاه نحو إيجاد الحيد من التضيقات
والجماعات الثانوية التي لمحت اعضاء الاسرة لقضاء وقت فراغهم بوسائل
مختلفة ولخدمة اغراض ومصالح متباينة ، وذلك بطريقة فردية بعثة
وبالتالي لم يعد المنزل الا في حالات نادرة مركزا للنشاط الترويحي
لاعضاء الاسرة .

ان لحدوث الانتقال الصناعي في العالم العربي ، وانفصال مكان
العمل عن مقر الاسرة ، ثم نشأة المصانع التي جذبت اطفالا تقريبا من
الافراد ممن تركوا لوالديهم للاكتفاء بالعمل الصناعي ، وانصر التركيز
للمركز الحضرية كانت جميعها عوامل لعبت الى كثير من التغيرات التي
لحقت ببناء الاسرة وظيقتها ليس فقط في المجال الاقتصادي ، بل وفيها
في الجوانب النفسية والاجتماعية التي انعكس في النهاية مدى انعكاسها

ونقد في وظيفة الأسرة كوحدة اقتصادية ، وثقافتها من أهميتها في تطوير الشخصية الأكثر تنوعا واختلافا عن ذي قبل (١٦) . لقد أكدت هذه العوامل مجتمعة من قوة الفرد على الاستغناء عن أسرته تماما ، وعلى أن يحيا حياته كاملة دون حاجة إلى أسرته . فقد وفرت له عوامل التغيير فرصة لأن يجد أمامه من مهده إلى لوجه العديد من المنظمات والمؤسسات التي تعرضه عن تلك الوظائف التي تقدمها له جماعة أسرته بدرجة تجعله في غنى تام عنها (١٧) . إن الأسرة الحديثة قد أصبحت ، على حد تعبير بارسونز ، وعلى المستويات الميكروسكوبية ، بلا وظيفة . فهي لا تشارك في الإنتاج الاقتصادي بذاتها ، كما أنها لم تلبس وحدة ذات أهمية في نسق السلطة السياسية ، كما لم تعد جهازا يعمل بطريقة مباشرة في عطيات التكامل الاجتماعي للمجتمع الكبير ، وحتى إذا كان أعضاؤها يشاركون في هذه الوظائف جميعها ، إلا أنهم يفعلون ذلك كأفراد وليمو كاعضاء ، في أسرة لهم أدوار محددة داخل نطاقها (١٨) .

ويستدرك بعض العلماء في تحليلهم لتغير وظائف الأسرة الحديثة، بتلك الصورة التي تقدمها معظم الكتابات الغربية ، والتي بدت فيها الأسرة مجردة وعاجزة عن القيام بوظيفة حيوية سواء بالنسبة لأعضائها، أو للمجتمع ككل . فشنيدر مثلا يرى أنه على الرغم من أن الأسرة الحديثة فقدت كثيرا من وظائفها التقليدية ، إلا أن ذلك لا يعني أنها لعد في التزلزل ، بحيث لم تعد مركزا لصلحة متبادلة أو مودة عاطفية ، بل لا تزال

(١٦) H. W. Form & C. D. Miller; *Industry, labour and Community*; Harper & Brothers; New York; 1960; pp. 367 - 397.

(١٧) N. Gist & L. A. Halbert; Op. Cit; 410.

(١٨) T. Parsons & R. F. Bales; *Family Socialization and Interaction Process*; The free press, Glencoe; 1960; P. 16.

المتطلبات الإنسانية التي فطرت عليها النفس البشرية تعضد من كيار الأسرة وتؤكد من أهميتها * فهي وإن فقت دورها في تطيم الطفل وتغوييه مهنيا وفنيا ، إلا أنها لا تزال تقوم بوظيفة اكثار أهمية تتمثل في ترويضه ليصبح كائننا لاجتماعيا * وهي وإن فقت أيضا كثيرا من وظائفها الإنتاجية ، إلا أنها لا تزال تؤدي دورا عاطفيا على قدر كبير من الأهمية في مجتمع ساءت فيه عائلت السطحية والمنفعة ، وكانت بهذه الوظيفة بمثابة مهربا يتوسط متطلبات المجتمع للأضاعي الحديث ، وبذلك الحاجات العاطفية والنفسية الدفينة في للنفس البشرية (١٩) . وبالإل يرى بيرجل أن الأسرة الحديثة قد استطاعت في خضم هذا للتغير أن تحتفظ بوظيفتين حيويتين من الصعب أن يؤديا بنجاح خارج نطاقها ، وتتمثل ماتين للوظيفتين في دور الأسرة كمركز للحب والعاطفة ، ودورها في عمليات التنشئة الاجتماعية * ولقد مكنتها عولل التغير وما صاحبها من تناقص في وظائفها التقليدية وانكماش في حجمها ، من أن تقوم بهما خير قيام الأمر الذي يجعلها وباستمرار وحدة أساسية تنتظم حولها حياة الفرد كلها (٢٠) .

الظهر الثالث : تغير الأبعاد البنائية - المركز والادوار :

يعتبر تغير الأبعاد البنائية للأسرة الظهور الثالث من مظاهر التغير المرتبط بتصنيع المجتمع الغربي ويتمثل هذا المظهر في تغير مركز أعضاء الأسرة وأدوارهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض ، بما اتمكس بدورة على ميكانيزمات التفاعل الأسري *

(19) Schneider, Op; Cit; P. 430.

(20) E. Bergel, «Urban Sociology»; Op; Cit; P. 306;

ولتوضيح دور الصناعة في تشكيل وتجديد الادوار المختلفة لافراد الاسرة ، وعلاقة هذه الادوار المتغيرة بعضها ببعض ، حاول شنيدر ان يقوم تحليلا لتغير البناء الداخلي للأسرة الغربية في استجابتها للمؤثرات الصناعية موضحا مدى ارتباط هذه الادوار المتغيرة بالقوى المتنبئة من النسق الانتاجي في المجتمع الغربي من ناحية ، ثم ارتباطها في تغيرها بمتغيرات المستويات المهنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، خاصة وان هذه المظاهر الاخيرة كانت تمثل نتائج بارزة لاثار التصنيع على بناء المجتمع بوجه عام . وقد كشف تحليل شنيدر لتغير البناء الداخلي للأسرة الغربية عن بعض الحقائق موجها فيها إلى :

١ - تغير مكانة الزوج ودوره في الأسرة الصناعية :

يذكر شنيدر ان دور الزوج ومكانته في الأسرة الحديثة قد تأثر إلى حد كبير بخصائص المجتمع الغربي . اذ يتطلب العمل الصناعي بصفة خاصة نجاح الزوج عن أسرته إلى عالم اخر ، ويختلف في قيمه وتأثيره وظروفه وابعاده عن محيط الأسرة ، كما يحتم لذلك ضرورة التوفيق بين متطلبات العمل الجديد ومتطلبات الحياة الأسرية ، الامر الذي يؤدي بدوره إلى انقسام شخصية الرجل إلى ذات للأسرة وذات للعمل . وتختلف قدرة الزوج على التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة باختلاف مكانته المهنية : ففي مستويات العمل العليا يرتبط الدور المهني للفرد ارتباطا وثيقا بدوره في الأسرة . كما تتساوى مكانته المهنية في محيط العمل بمكانة زوجته في محيط الأسرة . وهو في ذلك يكرس وقتا ضئيلا لأسرته ، فهي أي الأسرة تمثل جزءا ثانويا من حياته ، كما ان اعتماده بشئون أسرته لا يساوى اعتماده بحياته المهنية (٢١) . اما أسرة الطبقة

الوسيط ، فالزوج فيها مكانة اعلی من مكانة زوجته . فطبقه تعتمد الاسرة
فی تعبیر شئون حياتها المادية والاجتماعية ، كما ترتبط السكّانة
الاجتماعية للأسرة بمكانته المهنية ، ويتردد دوره بالنسبة لاولاده بسر
التسلطية تارة والديمقراطية تارة اخرى (٢٢) . وعلى العكس من ذلك
نجد ان مركز الزوج فی اسرة الطبقة العاملة يرتبط ارتباطا وثيقا بمكانته
المهنية . فعمله لا يتطلب منه عائدا ماليا كبيرا او مكانة اجتماعية عالية.
بل كثيرا ما يلحق ابناؤه وزوجته يعمل لخر يساهمون فيه بدخلهم . فی
اوقات الازمات او البطالة ، ولذلك كانت سلطة الزوج ومكانته فی الاسرة
مهتدة دائما بالخطر . على انه من الملاحظ على وجه العموم ان سلطة
الاب فی هذا النمط من الاسرة تكون دائما مطلقة بدرجة اكثر وضوحا
عنها فی الطبقات الاخرى . ويرجع ذلك لاسباب عدة منها : ان الزوج يظل
هو المصدر الوحيد لدخل الاسرة ، كما ان انخفاض مكانته المهنية كثيرا
ما تدفعه للتقيام بدور المتسلط فی اسرته ليموضي به عن مظاهر النقص التي
يشعر بها فی عالم المهنة ، او ليؤكد من كرامته وسلطته المهتزة فی محط
اسرته (٢٢) .

٣ - الصناعة وتغير مكانة الزوجة ودورها فی الاسرة :

والصناعة فی هذا الصدد لثران : يتمثل الاول فی حركة اشتغال
للنساء المتزوجات ، كما يتمثل الثاني فيما ترتب على ذلك من تغير فی
دور للزوجة ومكانتها فی الاسرة الصناعية . فمن ناحية كسبت دراسة
تطور العمالة فی بعض المجتمعات الصناعية عن ان التصنيع دفع النساء

(22) Ibid: P. 438.

(23) Jone J. Kaner: The changing roles of father and mother in
contemporary American families American Sociological Review,
Vol. 4: October 1950: pp. 140 - 151

وبقوة الى ميدان العمل الصناعي وبخاصة المتزوجات منهن . ففي امريكا مثلا بلغت نسبة العمالة النسائية ٢٣٪ من مجموع القوى العاملة في اثنى لصناعية ، بينما بلغت نسبتها في المناطق الريفية حوالي ١٦٪ من القوى العاملة بهذه المناطق (٢٤) . غير ان الظاهرة الجديرة بالاهتمام هو زيادة لتباعد النساء المتزوجات على العمل خارج نطاق الاسرة . فقد بلغت نسبة العاملات المتزوجات في امريكا مثلا ٤٨٪ من العمالة الكلية لسنة ١٩٩٠ في مقابل ٣٢٪ من المطلقات والارامل ، بينما بلغت نسبة المتزوجات العاملات سنة ١٩٥٣ مثلا ٢٥٪ من العمالة الكلية (٣٧ مليون متزوجة) ، الى جانب ما يقرب من ١١ مليون متزوجة مقتربة عسر منزلها (٢٥) .

ومن ناحية اخرى لحدث لشتغال المرأة قلقات وتغيرات عمدة تودعت في محيط الاسرة الغربية :

فالملاحظ اولاً : ان حجم الاسرة الغربية تأثر بزيادة لتباعد المرأة على العمل . اذ كثيراً ما ترفض الزوجة العاملة تكوين اسرة كبيرة . فتقبل الكثيرات منهن على استخدام وسائل تحديد النسل وتنظيمه . وكثيراً ما تعهد للنسبة الغالبة منهن الى ان تطرح جانباً فكرة انجاب اولاد بل ولعل ذلك لسنوات عديدة من التحاقها بالعمل ، خاصة اذا كان في ذلك ما يمتنع لستمرارها في العمل . فاذا كانت للزوجة ايمانها كثيراً ما تعهد بمسؤولية تربية طفلها لافراد آخرين كوسيلة من وسائل

(24) W. Earnest Burgess; « The family in a changing society »
American Journal of sociology Vol; 1; May 1942; pp. 417 -
422.

(25) Schneider; Op; Cit; P. 439.

التكيف المنظمة التي تلحقها الزوجة للعائلة والنجبة (٢٦) •

واللاحظ ثانيا ان ظاهرة اشتغال المرأة لثرت بوضوح في وضع الطفل في الاسرة • فقد كشفت بعض الدراسات عن ان استيعاب العمل لجانب كبير من وقت الزوجة بعيدا عن اطفالها قد ساهم بدوره في زيادة حجم مشكلة انحراف الاحداث في الاسرة الحديثة ، كما كشفت دراسات اخرى عن ان هذا الدور المتغير للزوجة الام قد ادى الى زيادة مظاهر الاستقلال الذاتي للطفل ليصبح اكثر اعتمادا على نفسه (٢٧) • وفي الجانب المقابل لوحظ ان عدد الاطفال في الاسرة ومستواهم المعوي بالإضافة الى احوال الاقتصادية للأسرة كانت كلها عوامل حدثت من ظاهرة اشتغال الزوجة • فقد كشفت بعض الدراسات ان نسبة النساء العاملات في الاسر الامريكية مثلا ذات الدخل المنخفض بلغت ٣٥٪ من النساء المتزوجات بلا اطفال ، ١٥٪ من المتزوجات ذوات الاطفال فئات العمر اقل من عشرة سنوات ، بينما بلغت في الاسر ذات الدخل المرتفع ٧٪ من الفئة الاولى • ٣٪ من ذوات الاطفال فئة عمر اقل من عشرين سنوات (٢٨)

واللاحظ ثالثا : ان اقبال المرأة على العمل قد ادى الى تغير نمط العلاقات الاسرية من ناحية ، وتغير مكانة المرأة ودورها في الاسرة من ناحية اخرى : فقد زاد التزاماتها بالعمل من كفاءتها الشخصية ، اذ يجب عليها ان تنظم عملها المنزلي بما يتفق وطبيعة عملها في الخارج خاصة وان ما تكرسه من وقت لمهام المنزل قد اصبح اكثر ضيقا عن ذي قبل •

(26) John Sirjani: «The American family in the twentieth century» Cambridge; Havard University Press; 1953; pp. 42 —

(27) Form & Milier: Op. Cit: P. 426.

(28) Scheider: Op. Cit: P. 439.

كما حتم أيضا ضرورة تطلون للزوج في أداء بعض مهام الفصل المنزلي ،
وظهرت الحاجة متزايدة إلى مدبرات المنزل . كذلك تطلب أداء عملها
الجديد تطوير أطر ثقافية معينة مما أدى إلى اتساع افاقها ونظرتها
وأصبحت أكثر اهتماما بالمسائل العامة بدرجة أكثر وضوحا عن ذي
قبل . وإلى جانب ما لكده اشتغالها من درجة الاستقلال الاقتصادي
لها ، فإن العمل أصبح منفذا للطاقة الزائدة لديها فكان بمثابة الجال
الذي وجدت فيه المرأة فرصة لوسع للتعبير عن ذاتها والاحتفاظ بفرديتها
إلى حد بعيد (٢٩) .

على أن المدى الذي يؤثر فيه لاشتغال المرأة على دورها ومكانتها في
الأسرة أمر يقوّف ، على حد تعبیر شيندر ، على نوعية الدوافع التي
دفعت المرأة للعمل والتي اختلفت باختلاف المستويات الاجتماعية
والاقتصادية للأسرة : ففي الطبقات العليا والمتوسطة تعمل المرأة لتخفف
من أعباء الأسرة اقتصاديا ، لو لتسبب دافعا خلافا ، لو لتحقق مصلحة
ما ، وهي لذلك لا ترتبط بمنزلها وأولادها ، كما أن خطتها من العمل لا
يؤثر في مركز الأسرة العالي بل كثيرا ما يتفق وجوه الاستهلاك المرنه
لو الكماليات ، كما أن مركزها ومكانتها في الأسرة لا يتأثر بهذا
العمل لأنها لا تحصل على أساسه على جاه أو سلطة أكبر في محيط
الأسرة . أما في الطبقات الدنيا تكون الدافعية لعمل الزوجة عبارة عن
تقليد أو عادة خاصة في حالات عدم الإنجاب ، أو محاولة من الزوجة الأم
الاحتفاظ بمستوى لائق للأسرة وهنا نجد المرأة تساهم جديا وبطريقة
مؤثرة في الموقف المالي للأسرة . لذلك يبدو دورها إيجابية في محيط
الأسرة (٣٠) .

(29) Form & Miller; Op. Cit; P; 425.

(30) Schneider: Op. Cit; P. 442.

غير انه مهما يكن من اختلاف دوافع العمل عند المرأة ، فانه من الثابت ان مجرد الاعتمادا عن المنزل قد تضمن انماطا جديدة للتكيف مع الظروف الاسرية كما تضمن انماطا جديدة من العلاقات الاسرية بين افرادها ، وابعادا جديدة لدور الزوجة ومكانتها ، اختلفت الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية للأسرة ، ففى اسر الطبقات العليا تتمتع المرأة بمنزلة عالية ولم تتأثر هذه المكلفة بحملها الا بالتحرر البسيط ، اما فى اسر الطبقات المتوسطة فان المرأة تواجه بدور معقد وصعب فامكانياتها المالية محدودة ، وعليها تقع مسئولية تدبير المنزل وتربية الاطفال، كما يتحتم عليها مساعدة زوجها فى عمله ، كالاحتفاظ بمظهر لائق للأسرة ، او تملق رؤسائه او توفير المظهر الحسن فى المناسبات العامة وغير ذلك مما يجعل الزوج محكوما بمدى تأثير زوجته على رؤسائه وزملائه . وللزوجة فى الطبقة العاملة مشكلة باحياء كثيرة ، فهي اكثر نشاطا ، ودورها اقل فاعلية وتأثيرا عن دور زوجة الطبقة الوسطى مثلا فخل لها من عمل او ملكية خاصة ، ولا تهتم بما يمارسه زوجها من عمل ، ولا اكثر من بتربية الاطفال ، ولا علاقة لها برؤسائه وزملائه ، وهي لا تتمتع باستقلال ذاتى عن زوجها كزوجة الطبقة العليا كما انه لا تتساوى معه كزوجة الطبقة الوسطى ، بل يجب عليها ان تتوافق معه فى مواقفه التسلطية التى يتسم بها دوره فى الأسرة (٣١) .

وهي محاولة اخرى لتوضيح الادوار المتغيرة للمرأة فى الأسرة الحديثة ميز كليفورد كيرك باتريك بين انماط متحدة للادوار التى تقوم بها المرأة فيرى ان التصنيع الذى وضع نسبة كبيرة من سكان المجتمع ضمن التوظيفات الحاملة ، والذي فتاح للنساء والتزوجات بصفة خاصة فرصة عمل لوسع لم تعهدها المرأة من قبل ، كان عاملا من اهم

المواهب التي أدت الى تغيرات ملحوظة في مكانة المرأة ودورها في الأسرة،
 حيث ان تبديلات الأسرة الفربية كانت في مجموعها انعكاسا لمجموع
 التغيرات التي طرأت على هذا الدور والمكانة ؛ فقد غير التصريح من
 الدور التقليدي للمرأة ، كما غير من مجموعة التصورات المعيارية التي
 كانت تحدد وتوجه سلوكها ، ولوجد مجموعة ادوار مختلفة ومتمايزة
 يتميزت ادوارا بديلة للدور التقليدي لهذا . (٤٢) .

ومن بين هذه الادوار «البديل» للمرأة الحديثة يذكر باتريك ثلاثة
 ادوار هي :

(١) دور الزوجة والام :

وهو الدور التقليدي للمرأة ، معاملة يحد بمنزلها واسرتها ، ومن
 ههنا هذا الدور ما يشتمل عليه من امن وحق الاعالة والاحترام كزوجة
 والطاعة كام ، ومن تمارس فيه حدود هذا الدور بعض السلطة ولكنها
 مع ذلك مطالب بالوفاء بالتزامات تربية الاطفال وإدارة المنزل ، وتقبل
 المكانة الاجتماعية والاقتصادية التابعة للرجل ، ثم الولاء والخضوع
 والالتزام لصالح الزوج .

واذا كان هذا الدور التقليدي والتاريخي للمرأة فان ظهور المجتمع
 الصناعي ، قد طور نمطين آخرين لدور المرأة مما دور الرفيقي ودور
 الترويج :

(٢) دور الرفيقي :

وهو من مقام الامامية الى انظر العلاقات التي توجد انماها مقسما

(32) Clifford Kirkpatrick: « The family as process and institution » Ronald: New York: 1963: p. 168.

من الوقف امام الزوجة . ومن مميزاته مشاركة الذات زوجها وحصولها على استجابات رومانتيكية وعاطفية كثيرة . بالإضافة الى حصولها على مزيد من المخبرات للانفاق على مظهرها والترتيب عنها . فغسلها عن نفسها قد تمارس بعض اوجه النشاط الاجتماعي والتطبيعي كوسيلة لتقضاء وقت الفراغ ، كما يتطلب منها هذا الدور اقامة علاقات اجتماعية بأكبر مجموعة من اعضاء الاسر الاخرى .

(ج) دور الشريك :

وهو اكثر وضوحا في الاسر التي يكون فيها كل من الزوج والزوجة على مستوى عالى من التطميم ، ويتضمن هذا الدور استقلال اقتصاديا للزوجة ، ومساواة بالزوج في السلطة والتصرف والحريات الاخلاقية والاجتماعية ومن التزاماته المساهمة المالية من جانب الزوج في مييزاتية الاسرة . ومسئولية تحقيق النجاح ، وتقبل المسئولية للتساوية مع الرجل في تربية واعالة الاطفال .

ويذكر باتريك انه على الرغم من ان تعدد هذه الادوار قد يكون ولحدا من المراحل التي أدت الى تفكك الاسرة الحديثة ، مما يوضح اثر التصنيع في زيادة مشكلات النصدع الاسرى . الا ان ظهوره كاتماط بديلة للدور التقليدي للمرأة . انما يؤكد في نظرة الى اى مدى أحدث للتصنيع تحديلات جوهرية في الابعاد البنائية للأسرة الصناعية (٢٣) .

٤ - دور الطفل في الاسرة الصناعية :

لترتبطت تغيرات المكانة والدور لكل من الزوج والزوجة في الاسرة

الحديثة ، بتغيرات تولقية في مكانة الطفل ودوره فيها . مما يكشف بالتالى عن اثر التمنيع في هذا الصدد . فقد اشرنا فيما سبق الى ان عدد الاطفال في الاسرة تحدد بطريقة او بأخرى بظروف العمل الصناعي . كما أوضحنا ما توجب على تغير الابعاد الاجتماعية والاقتصادية للأسرة مع تغير في النظرة للطفل وما أدى اليه من فقدان للقيمة الاقتصادية التي ارتبطت بتأديها بمكانته في الأسرة حتى أصبح عبئا على إمكانيات الأسرة اقتصاديا ونفسيا . وعلى اننى نضيف الى ما تقدم قولنا ان تأثير الصناعة على دور الطفل ومكانته في الأسرة قد حدثت على نحو غير مباشر وذلك من خلال ما مارسه من تأثير وما اوجدته من مظاعر للتغير في مكانة ودور كل من الزوج والزوجة . لذ من المنطق عليه ان للكلفة المهنية لرب الأسرة . وما تتضمنه من مؤثرات مضبوطة ، وما تسهم من مكانة اجتماعية واقتصادية للأسرة أصبحت تشكل اليوم جانبا من البيئة التي تتشكل فيها شخصية الطفل . اذ ان كانت شخصية الطفل تنعكس على حد تعبير شنيذر ، تلك التمايزات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الواسعة ، والتي ترتبط بظهور الصناعة وتطورها في المجتمع الحديث . ومن ثمة كان من المتوقع ان نجد انماطا ودوارا محددة للطفل اختلفت باختلاف المكانة المهنية والاجتماعية للأسرة بوجه عام (٣٤) .

في الطبقات العليا من المجتمع يشغل الطفل دورا عاما في الأسرة فهو وريث اسمها ، وكثيرا ما يرث مكانة والده المهنية ، ولذلك كانت عملية التنشئة الاجتماعية له تتمثل في نقل قيم وعادات وتقاليد ولخلائات العيلة ، والطفل هنا يتمتع بامن شخصي واجتماعي واقتصادي واسع . أما في الطبقات الوسطى فالطفل فيها على اتصال مباشر بالاب خاصة

وانه من التوابع المؤثرة في فترة الاسرة على الاحتفاظ بمكانتهم الاجتماعية . وقد يكون عبئا على الاسرة ، وكثيرا ما تتحدد مكانة الاسرة بسلوك لطفلها ، فهم للوجهة الحريضة التي من خلالها تعال الاسرة على العالم الخارجى . وتقع مسؤولية تنشئة اجتماعيا على عاتق الام وحدها . وعلى العكس من ذلك ينال الطفل في اسرة الطبقات الدنيا اذنى اهتمام ، بل لا يهتم هو نفسه بعمل والده او مكانة أسرته ، ويعد مركزه المالى من لفتة مركز لفراد الاسرة . وهو يفتقر دائما الى الامن الشخصى والاقتصادى ، كما انه يتمتع بدرجة معينة من الحرية كنوع من انواع للتصديق الاسرى وذلك في كل الاتجاهات والمواقف . فهو لا يكس او يدرب على عمل معين ، ولا يقارن بغيره من الأطفال ، كما انه لا يطالب بالمحافظة على تقاليد الاسرة ، الامر الذى يجعله يمانى اشد المماناة من تجارب وخبرات مختلفة تماما عن تلك التي يخبرها لطفال الطبقات الاخرى في المجتمع (٣٥) .

٤ - كبار السن في الاسرة الصناعية :

يعتبر دور كبار السن ومكانتهم في الاسرة من الظواهر البارزة لتغير الاسرى تاثيرها بعميل للتصنيع . فالتصنيع الذى جعل من الاسرة القوة ضرورية ملحة من ضروريات التوافق لطروف المجتمع والاسرى الصناعية ، كان عاملا من العوامل التي ادت الى فقدان المكانة لهذه الفئة من افراد المجتمع . ان كبار السن في مجتمع ما قبل الصناعة لم يكونوا يشكلون مشكلة ذات اهمية سواء بالنسبة للاسرة او المجتمع ككل . ففي نظام الاسرة الممتدة كان من السهل اشباع حاجياتهم كما ان لرائهم ومقدراتهم وخبراتهم كانت تحتل مكانة عليا من التقدير والاحترام

من جميع اعضاء الاسرة فضلا عن انهم كانوا يستطيعون الاستمرار في اداء دورهم الانتاجي ايجابيا في الاسرة ، خاصة وان عضوية الوحدة القرابية الممتدة كانت ترتبط بالفرد طوال حياته من ناحية ، فمن جانب ان الابوة كانت نوعا من التامين ضد الشيخوخة بالنسبة لهم من ناحية اخرى (٣٦) .

غير انه بتطور العمل الصناعي تغيرت هذه الصورة التقليدية ، حيث تطورت ابيولوجية الاستقلال الذاتي للأسرة الصغيرة التي وجدت من القنصر عليها للتونيق بين طفلها لتحقيق اكبر قدر من التناجح والرعاية وبين الاهتمام بالاباء والاجداد من كبار السن . ولذلك فقدت هذه الفئة مكانتها في الاسرة ، كما فقد الابناء شعورهم بالمسؤولية والالتزام نحوها . ولعل ما يشعر به كبار السن من يأس واحباط لامائهم ، على حد تعبير وليمسكي ، وما يشعر به للشباب من شعور بالذنب لهو دليل قاطع على سراع الادوار بين الجيلين ، وعلى عجز الاسرة للحديث عن الولاء بحاجيات كبار السن فيها (٣٧) . لقد كشفت الدراسات عن ان الابناء في الاسرة للحديثة يشعرون دائما بواجب يتمثل في اعداد انفسهم لحياة زوجية مقبلة ، وفي تأكيد حقهم في الاستقلال ، لذلك فسرعان ما يتركون الاباء واحدا بعد اخر ليبقى كبار السن في وحدتهم تقع على عاتقهم مهمة معالجة الحياة ومصاعبها ، ولا يبقى لهم سوى احترامهم لانفسهم فقط (٣٨) .

(36) Dintiz; Op; Cit; p. 111 & Wilensky; Op; Cit; p; 76.

(37) Robert M. Dinkel; «Attitudes of children towards supporting Aged parents»; American Sociological Review; August 1944; pp. 370 - 379.

(38) من الدراسات التي اجريت في هذا الصدد دراسة قام بها بول =

ويعرى سنبدر كمادته ذلك التغير الذى طرأ على دور كبار السن ومكانتهم فى أسرة الحديثة الى عامل التصنيع . اذ يرى ان الصناعة كان لها تأثير غير مباشر على مكانة كبار السن فى المجتمع وذلك من خلال تأثيرها على نظام الاسرة بوجه عام .

نظى مستوى المجتمع يلاحظ ان الصناعة قد ادت الى زيادة نسبة كبار السن فى المجتمع . فقد طلت الاحصائيات على ان نسبة كبار السن فى المجتمعات الصناعية كانت تفوق بدرجة ملحوظة نسبتها فى المجتمعات اللاصناعية سواء اذا قورنت هذه النسبة بالزيادة الكلية للسكان ، او قورنت نسبتها فى المراحل المختلفة لتصنيع المجتمع . ففى امريكا مثلا نجد انه بينما تضاعف عدد السكان منذ سنة ١٩٠٠ ، نجد ان زياده نسبة الافراد فئات السن ٦٥/٤٥ سنة زادت ثلاث مرات . كما زادت فئات السن اكثر من ٦٥ سنة بما يعادل اربعة امثال الزيادة الكلية للسكان (٣٩) .

= لانديس فى احدى المجتمعات المحلية الصناعية فقد كشفت دراسه عن ان ١١/ فقط من مفردات العينة كانوا يهتمون بشئون ابنائهم من كبار السن فى مقابل ٨٩٪ كانوا يعيشون بعيدا عنهم وبطريقة مستقلة . مما يوضح التناقض البين مع المعايير الخاصة بفنن القرابة المتدة والتقليديه (Lundberg; Op; Cit: pp: 111 - 112) كذلك اوضحت بعض الدراسات الامريكيه ان كبار السن اصبحوا اقل اشتراكا مع الاسر الزوجيه الصغيره لابنائهم . فقد تبين ان سبع الرجال ، وربع النساء من فئات السن اكثر من ٦٥ سنة فى امريكا يعيشون مع ابنائهم ولقاربهم فى مقابل ٧٨٪ من الرجال و ٦٧٪ من النساء من نفس فئات السن يعيشون فى مدن الاسر الصغيره كان بنى عبئا ثقيلا عليها خاصه اذا وضعت فى الاعتبار الظروف المتغيرة التى تجعل الاسرة دائمة التثقل . لذلك كانت نموه الاسرة التى تحمل نفسها بالاضافه الى اعباء الهرم . عبي . اعالة ذويهم من كبار السن بسببه ضئيله الى حد بعيد (Schneider; Op; Cit: p. 452)

(39) Schneider; Op; Cit: p. 450.

والحقيقة المؤكدة هي ان تتحول هذه النسبة المتزايدة من كبار السن لتمثل قوة بشرية عاملة فالحمل الصناعي في قيامه على اساليب التكنولوجيا المتطورة والمقيدة ، يفسح مجالا لوسع لما لهم من قدرة على التوافق مع متطلبات هذا التغير للتكنولوجي المستمر ، ويهجم بالتالي من عناصر الخبرة والسن في تقديره لكفاءة العامل الانتاجية ، كما ان الصناعة في ارتباطها بالنزعة الرأسمالية خلال تطورها ، تحاول جامدة ان تجنّب نفسها اعباء العامل المسن لتحل محله عاملا شلابة يقدم مزيدا من الكفاية الانتاجية وللريح (٤٠) . لذلك اصبح من ليزر خصائص المجتمع الصناعي ذلك التزايد المحوظ في نسبة كبار السن ، وللتناقص للواضح لنسبة هذه الفئة في عمالة هذا المجتمع ، الامر الذي يترتب عليه ان تتحول هذه الفئة الى جماعات مسنة لادور لها في المجتمع الصناعي .

وعلى مستوى الاسرة اوجدت الصناعة ، على نحو ما ذكرنا ، طريقة للحياة لم تعد المكانة الاجتماعية للأسرة تتحدد من خلال كبر حجمها ولم يعد الابناء فيها مخدرات للمستقبل ، بل توننت مع ايدولوجية مؤداما ان الابوة لم تعد شكلا من اشكال التأمين او الضمان الاجتماعي للاباء في سن الشيخوخة ، بقدر ما اصبحت نوعا من للتضحية وعمل الحصول (٤١) . ومع ذلك يختلف دور ومكتلة كبار السن في الاسرة الصناعية باختلاف المركز الاجتماعي والاقتصادي للأسرة ، ففي الطبقات العليا نجد ان كبار السن لايزالون يتمتعون بتمامين كبير على الاقل من الناحية المادية ، لذلك فان تقلصهم عن العمل لا يعنى خسارة جسيمه لهم او للأسرة . بل على العكس كثيرا ما يساعد كبار السن في تأكيد المكانة الاجتماعية للأسرة . لما في أسر الطبقات الاخرى فان كبار السن يولجونه للتقاعد وتقلان العمل وانخفاض المكانة الاجتماعية ، والاهتمام

(40) Wilensky: Op; Cit: p. 78.

(41) Anderson: Op; Cit: p. 288.

المظهر الرابع : تغير ميكانيزمات التفاعل الأسري :

يحدد مركز الفرد ودوره في الموقف الاجتماعي ، وما ينافيه من حقوق والتزامات ، أنماط السلوك المتوقعة ، وبشكل "بالتالي" أنماط التفاعل الاجتماعي بينه وبين من يشاركونه هذا الموقف . لذلك كان :
الفتوح أن يصاب تغير الأبعاد البنائية في الأسرة . وتغير مركز الأفراد وأحوالهم ، تغيرات مصاحبة في أنماط وميكانيزمات التفاعل الأسري بوجه عام : فقد أصبح الزوج أقل تسلطاً في علاقته بأعضاء الأسرة ، يحاول فلان أن يوفق بين متطلباته الشخصية والمهنية وبين الحاجات العاطفية لأفراد الأسرة . وتمتعت الزوجة بمكانة عالية نسبياً وأصبحت أكثر ارتباطاً وتأثيراً في سلوك أطفالها . ولم يعد القتل مخيراً اقتصادياً بقدر ما أصبح عبئاً ثقيلاً ، ولم تعد الطفولة مجرد أعداد مل وصعب للحياة المقبلة بل أصبحت ثقافة مستقلة جديرة بالاهتمام والعناية . ومن المؤكد أن تصاحب هذه التغيرات ظهور أنماط جديدة من التفاعل الأسري تكشف عن بعض سمات المجتمع للتغير .

وستطرح ان نوجز أهم مظاهر التغير في نمط العلاقات الاجتماعية
الأسرية فيما يلي :

١ - التأكيد على الفردية في مقابل الاتجاه الأسري الجمعي :

تمكزت الأسرة التقليدية حول مجموعة من القيم التي كانت وحدة الأسرة الكبيرة وتضامنها وتماسكها بدرجة أكثر من تأكيدها على المصالح والفضائل الشخصية والمنفردة . غير أن السياسة التصنيعية قد أكدت

من الحقوق والامكانيات والقدرات الفردية ، كما ان التطور التكنولوجي بما لتاحه من فرص عمل متزايدة امام الافراد بغض النظر عن فوارق السن والجنس قد اكد على القدرة الفردية لاجزاء الاسرة في مواجهة مسؤوليات الحياة بصورة مستقلة . هذا الى جانب ان انفصال مكان العمل عن نطاق الاسرة قد ادى بدوره الى زيادة الوقت الذي يقضيه الافراد خارج محيط الاسرة . وقد اكدت هذه العوامل من استقلالية الافراد ومكنتهم من اتخاذ القرارات بطريقة مستقلة ، وبالتالي شجعت على ازكاء روح الفردية في الاسرة ، في مقابل الاتجاه الاسري التقليدي (٤٣) . وقد اتخذ هذا التحول مظاهر عديدة عبر عنها بعبارة « تشخص الاسرة » او وصف الاسرة بانها رابطة مصلحة بالنسبة لاجزائها (٤٤) .

اما عن دور التصنيع في هذا الصدد فالملاحظة ان الصناعة التي حررت الافراد من اغلال الارض ، ومن الارتباط بالجماعات القروية الممتدة ، قد جردت الاسرة من الوظيفة التنظيمية ، واصبح الاباء عاجزون عن تربية الابناء على ادوارهم المهنية المقبلة ، ولم يعد الاب نموذجاً يستدعي من جانب الابناء ، بل كثيراً ما تعارضت ما تمثله الاباء من افكار وقيم ووجهات نظر مع ما كسبه الابناء من قيم واتجاهات ومصالح فردية لكتبتها مؤثرات الحياة الحضرية الحديثة . اضاف الى ذلك ان معدلات التنقل العالية قد كشفت عن تعارض ظروف الحياة الجديدة مع فكرة التنظيمية (٤٥) .

ان تطور التكنولوجيا الصناعية وما اكدت عليه من اهمية المنافسة

(٤٣) مصطلح الاتجاه الاسري *family orientation* مصطلح شاع استخدامه في كثير من المؤلفات الغربية وبخاصة عند بيرجس ولوك .

(44) Dintiz; Op; Cit; p. 101.

(45) Ibid; pp. 98 - 99.

كوسيلة لاكتساب المكانة المهنية والاجتماعية للفرد ، كما ان ظروف الحياة الحضرية وما عرضته من مجالات واسعة للاختيار امام الفرد ، كانت عوامل طبعت حياة المجتمع الصناعي بطابع الفردية - وقد تمثلت مظاهر الفردية في جوانب كثيرة من حياة الاسرة الحديثة كاتجاه للتفسير المصاحب لظهور المجتمع الصناعي كتنظيم مسائل الزواج ، واختيار الزوجة ، واستمرار الزواج حتى النظرة للطفل فقد تغيرت في اتجاه هذه الفردية وذلك بعد ان زاد الاعتماد بمفجزلتسه للفردية واستمداداته وقدراته الخاصة وذلك على اعتبار انه فرد ذاتي ، دامي ومطور .

٢ - الديمقراطية الاسرية في مقابل التسلط الابوي :

نقد شجع التاكيد على الايديولوجية للفردية ، كسمة من سمات الاسرة المتغيرة ، على ظهور فلسفة المساواة بين اعضاء الاسرة لتوجه ميكانيزم التفاعل الاسري وجهة خاصة . كما توافقت فكرة الحقوق الفردية مع فلسفة الديمقراطية التي تنادي بالمساواة والتكافؤ بدرجة عيوت الى حد كبير ما كان يسمود الاسرة التقليدية من مظاهر التسلط الابوي . ولتخاذ قولوق السن والجنس اساسا لتحديد مكانه الفرد في الاسرة وتحديد سلوكه المتوعم وعلاقته بالآخرين .

وتتمثل فلسفة المساواة الديمقراطية ، كمظهر من مظاهر تغير نمسني للتفاعل الاسري ، فيما اصابت مظاهر التسلط الابوي التقليدي في علالة الزوج بنوحته واولاده فاذا كانت التبعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة في الاسرة التقليدية اكث من مظاهر التسلط والسيطرة التي اقترنت بمركز للرجل في الاسرة . من ايمان المرأة على لعل وما اكده من زيادة الاستقلال الاقتصادي للمرأة ، كان عاملا ممهدا لفلسفة المساواة التي ناضت بها المرأة كما ندى الى تغيير النظرة الى المرأة وعمل من مكانتها

الاسرية - كما ان الاتجاه نحو الإرتقاء بالمستوى التعليمي للمرأة كان يعنى ان الزوجة أصبحت متحقة ومثقفة وواعية ، كما كان من العوامل التى ظلت من مظاهر التبعية او فولوق السمو والاندو فى العلاقة بين الجنسين ، ولكت من فلسفة المساواة كتيبة من القيم الاسرية المتغيرة (٤٦) .

وفى مجال العلاقة بالابناء حلت الديمقراطية محل النموذج التقليدى المتسلط . فقد كشفت بعض الدراسات الغربية عن حقيقة مؤداها ان الابناء اذا ما كسبوا ثوتهم كآبائهم وعرفوا ما عرفوه ، فانهم يصبحون اصعب مراسا واتل احتمالا لتقبل تسلط للوالدين ، ولذلك تعجز الاسرة بقميها التسلطية التقليدية عن السيطرة على ابنائها او توجيه سلوكهم وتدريب شئون حياتهم (٤٣) . كما كشفت عن تأكيد الاسرة المتغيرة على النزعة الفردية وما يرتبط بها من ايدولوجية ديمقراطية تقرر فيها تولوق السلطة بين الزوجين ، كما تقرر حقوقا متساوية بين الاعضاء

(46) Ibid; p. 105.

(٤٧) من الدراسات التى اجريت فى هذا الصدد دراسة توين بوينان Toin Brennan لعينة وياز فيها تبين ان توطن الصناعات للجيدة قد غير من المكانة التقليدية لرب اسرة غالب الذى كان يشغل اعلى مكانة فى الاسرة ، التحقت ابنته بالعمل معه فى نفس المصنع ، لتحتل مكانة مهنية اعلى منه ، ولستطاعت ان تحصل على دخل يفوقه لحيانا ، كل ذلك جعل الابناء يشعرون بمعنى اكبر للاستقلال مما ادى الى قلطة الحياة التقليدية للأسرة وبالتالي ادى تدهور الصناعات القديمة بالمدينة وظهور التكنولوجيا الصناعية المتقدمة الى القضاء على فولوق السن والجنس والى فقد المكانة التقليدية للرجل فى أسرته

(Tion Brennan and associates; «Social change in south west wilem; London; watts; 1954; p. 4

حتى ان الزوج اذا ما حاول ان يمارس سلطته التكميلية فانه يواجه بمشاكل التكيف . وقد انعكست ظاهرة المساواة بين الجنسين في مجال العلاقة بالابناء ايضا ، مما ترتب عليه إلغاء الفوارق الجنسية بين الابنه واصبحت مسائل العمل والتطعيم واختيار الزوج بالنسبة للفتاة مساوية فورية بحته دون ان يكشف ذلك الموقف عن مظاهر للتصدع الاسرى .

المظهر الخامس : التفكك الاسرى :

تمر الاسرة الصناعية ، وهي تناصر تحولات عديدة في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتعيش في ظروف اقل ثباتا ، بمرحلة من اللاتبات والاستقرار الامر الذي جعلها في نظر الكثيرون اكثر تعرضا للازمات والتصدعات الاسرية مالم تتكيف مع ظروف الحياة المتغيرة . ويعتبر الطلاق كما يرى علماء الغرب من المظاهر الواضحة لتصدع الاسرة (١) ، الى جانب مظاهر اخرى ثانوية تمثلت في الدور الفاصل للزوجة وانحراف الاحدك وصراع الادوار ... الخ . كلها توضح لتغيرات التغير المصاحبة للتصنيع ، وتكشف عن طبيعة خاصة للمشكلات التي تواجه الاسرة الحديثة .

١ - اوضحت البيانات الاحصائية عن زيادة معدلات الطلاق في امريكا مثلا كنتيجة لانتشار الصناعة . فقد بلغ معدل الطلاق فيها سنة ١٩٦٧ ايجل التصنيع بمسبة ٢٠-٢٢ ٪ ، قزايد سنة ١٩٤٦ لانتشار السياسة للصناعة حتى بلغ ١٩٧٨ / ٪ ولا تزال معدلات الطلاق في زيادة مستمرة حتى بلغت نسبتها في الوقت الحاضر ٢٠ ٪ من عدد الزوجات .

وقد كشفت بعض الدراسات عن أن انتشار الصناعة في المجتمع الغربي قد أدى إلى زيادة معدلات الطلاق وزيادة ملحوظة وذلك للأسباب الآتية :

١ - ما تفرضه الصناعة ، والعمل الصناعي بين ظروف فيزيقية كضيق رب الأسرة أو انفصال الزوج عن زوجته أو انفصالهما معاً عن أطفالهما أو انفصال الأسرة عن الجماعات القروية الكبيرة .

٢ - ما تفرضه الصناعة وما يحيط بها من ظروف اجتماعية واقتصادية من لزمات اقتصادية كثيراً ما تؤدي إلى انحلال رابطة الزواج في الأسرة .

٣ - ما تتيحه الصناعة من فرص الاستقلال الاقتصادي أمام المرأة . وبالتالي انعدام الحاجة الاقتصادية للزوج : فكتيراً ما تطالب الزوجة بالطلاق لثنا، الازمات الأسرية ، وهي في ذلك تفكر في احتمال وجود فرص عمل لها يجعلها في غنى عن الارتباط الزوجي . ومن الشواهد المؤكدة لهذه الظاهرة أن معدلات الطلاق في البلاد التي لا تشجع العمالة النسائية تكون أقل بكثير عن معدلاته في البلاد الصناعية التي ازدادت فيها فرصة تحول المرأة سوق للعمل (٤٨) .

إن ظاهرة اشتغال المرأة ، ثم انعدام الانسجام الروحي والماضي بين الزوجين ، يحمل الزوجة ترفض فكرة مساعدة زوج عامل . ويجعل الزوج يائس للخضوع لسيطرة زوجة عاملة . لذلك يصبح تفكك البناء العائلي للأسرة حقيقة مؤكدة إلى جانب أن أسرة الطبقة العاملة لا تمتلك

من اسباب الثروة والفقى ، بجعل الطلاق امرا صعبا . كما ان ما يفرض به الزوج من دور متسلط داخل الاسرة يوجد نوعا من صراع الاقارب في الاسرة ، بحيث لا تجد الزوجة وحتى الابناء ما يجبرهم على تقبل طغيان مثل هذا الزوج .

ان الصناعة عندما فشلت ، على حد تعبير شيندر ، في تقديم الاسس الاقتصادية والاجتماعية التي يركز عليها الاستقرار الاسرى ، تدعمت بدرجة ملحوظة من روح الطبقة العاملة . فبيدوا رابطة الملكية . والحلل المعقول . وروابط الطبقة والقربة والتزاماتهما ، فان اسرة الطبقة العاملة تقوم فقط على مجرد التوافق بين الزوجين او على بعض الاسس المعارضة . وهذه كلها عوامل لا تكفى على حد قوله لتأكيد الاستقرار الاسرى . بل كثيرا ما تؤدي الاختلافات المزاجية والشخصية الى تفكك البناء الاسرى بوجه عام (١٩) .

ثانيا : عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

اشرنا في الجزء الاول من هذا الفصل الى ان انكماش الحجم ، وفقدان الوظيفة ، وتغير الابعاد البنائية ، وظهور انماط جديدة من العلاقات الاجتماعية . ثم اخيرا زيادة مظاهر التصدع والتفكك . كانت كلها تمثل مظاهر اساسية للتغير الاسرى في الاسرة القروية . ثم تناولنا بمراحل التصنيع . واحاول في هذا الجزء ان اوضح اهم مظاهر تفسير الاسرى في مجتمع الدراسة . ثم دور التصنيع في هذا الصدد كما ان من عوامل تغير المجتمع الكبير . والملاحظة الجديدة بالتسجيل هنا هو لفتي في الجانب الميداني للدراسة تحدثت عنها وموضوعيا بما عرضناه في الجزء الاول من اطار نظري . فمن الناحية المنهجية : فانني اعرض

الكشف عن دور التصنيع في تغير الاسرة ، استخدمت نفس المنهج الذي استخدم في معظم الدراسات الغربية في هذا الصدد ، والذي يتمثل في المقارنة بين نمط تقليدي للأسرة ، افترضته ممثلا في دراستي في اسرة العينة الضابطة (ابو حمص) ، وبين نمط متغير ، اتخذت مثالا له اسرة العينة التجريبية ، والوسيلة الى حد ما ممثلة في منطقة المصانع ومنطقة كفر الدوار . ومن الناحية الموضوعية كانت مظاهر التغير التي كشفت عنها الاسرة الغربية بمثابة فروضا اساسية لدراستي . لذلك فالسؤال الذي تدور حوله الدراسة هنا يتلخص في : الى اي حد تكشف الاسرة المتغيرة في مجتمع الدراسة ، في تأثيرها بعامل التصنيع ، عن اتجاهات ومظاهر للتغير تتفق او تختلف عما كشفت عنه الدراسات الغربية من مظاهر للتغير على نحو ما قدمت . لذلك ساعرض لهذه المظاهر الاساسية واناقشها في ضوء ما توصلت اليه الدراسة الميدانية من نتائج .

أولا : التصنيع وحجم الاسرة :

لوضحت الدراسة ان حجم الاسرة بمنطقة المصانع يعيل الى الضيق النسبي عنه على كل من كفر الدوار وابو حمص . فقد بلغ متوسط عدد افراد الاسرة بالعينة التجريبية (المصانع) ٦٢ في مقابل ٦٤ ، ٦٩ في العينة الوسيطة (كفر الدوار) والعينة الضابطة (ابو حمص) على التوالي . ان اسرة العينة الضابطة تمثل في دراستي نمطا تقليديا للأسرة لو يمثل نمطا للأسرة التي لم تتعرض مباشرة لوطأة الصناعة . لذلك فان نتائج الدراسة تشير ، على نحو ما قدمته ، الى ان اتجاه التغير في حجم الاسرة الصناعية قد سار في نفس الاتجاه ، اي من الامر الممتدة ذات الحجم الواسع ، الى الاسرة الصغيرة ذات الحجم المحدود نسبيا .

كما كشفت الدراسة عن بعض الشواهد التي أكدت هذا الاتجاه لخصها فيما يلي :

١ - اتضح من البحث الميداني ان العينة التجريبية (المصانع) تسد
خلت تماما من نمط الاسرة الممتدة . فجميع اسر العيلة كانت
تستمل على الزوج والزوجة والابناء غير المتزوجين ، وان كنا نجد نسبة
بسيطة منها قد اشتملت على بعض الأقارب من الدرجة الاولى . بينما
تبعين ان نسبة (٢٦١٢٪ تكرر ٥٣) من العينة الضابطة (ابو حمص)
تمتلك فيها خصائص الاسرة الممتدة ، حيث نجد اشتراك لكثير من اسرة
زولجية صغيرة في معيشة واحدة ، حيث اشتملت الاسرة على أفراد
ينتمون الى لجيل مختلفة (كالجد ، والاب ، والحفيد) ويرتبطون بروابط
قربانية من درجات مختلفة .

وقد نجد في النمط الخامس للسكان في منطقة المصانع ، وفي النظام
المتبع في توزيع الوحدات السكنية على العاطلين بالمصانع ، عوامل
اساسية أدت بالاسرة الممتدة الى ان تكون نمطا غير متوافق مع طبيعة
الاقامة بالمنطقة : فالمعروف ان توفير المسكن القريب من مقر العمل كان من
بين الامتيازات التي تقدمها ادارة المصانع للعاطلين بها . غير ان الضيق
النفسي لهذه الوحدات السكنية كان يمثل صعوبة كبيرة امام اي محاولة
لاشتراك اكثر من اسرة واحدة في الوحدة السكنية ، فضلا عن ان مثل
هذا الاشتراك السكني كان من المسائل التي تحرمها ادارة المصانع وذلك
وفقا للائحة الاسكان بالمنطقة . ولذا كان كذلك فاني اعتقد انه كانت
هناك مواقف موقفية وجبت بمنطقة المصانع حالت دون استمرار او بقاء
الاسرة الممتدة .

على انه من المؤكد ان العامل الصناعي لم يكن ينفوى على عوامل
معيّنة عجّلت من تلاشي النمط الممتد للأسرة . كما حدث بالنسبة للمجتمع
القرى . فقد اتضح ايضا ان نسبة كبيرة من العاطلين بالمصانع من
غير المقيمين بالوحدات السكنية الصناعية . سواء في مدينة كفر الدوار
او في المناطق المجاورة . كانت لا تزال تتمسك بظاهر وتقاليد الاسرة

المعدة ولم يترتب على العمل الصناعي ثمة تغيرات جوهرية فيما يتعلق بهذه الأخيرة كما حدث مثلا بالنسبة لمنطقة المصانع .

أما في كفر الدوار ولبو حمص فالملحوظ أنه على الرغم من أن الاشتغال بالزراعة كان يمثل نسبة ضئيلة من مفردات الحيتين ، وعلى الرغم من أن اتجاه التغير في المنطقتين كان يتجه إلى تناقص عدد المبتغين بالزراعة على مستوى المجتمع ، إلا أنه من المؤكد أن ما كشفت عنه كل من العينة الوسيطة والضابطة من وجود نسبة معينة من الأسرة الممتدة ، كان يمثل راسبا من راسب الحياة الريفية التقليدية . فقد تبين أن الأسر الممتدة كانت جميعها من بين الأسر الأصلية بالمنطقة ومن لا تزال الأسرة الممتدة ، كقيمة ، تمثل لديهم اتجاهات راسخة وموطنة لم تغيرها مؤثرات الصناعة ولم يكن نمط الإسكان الحضري موقفا لاستمرارها في المجتمع كما حدث في منطقة المصانع . كما اتضح أيضا أن عامل مثل ملكية المسكن كان من العوامل التي شجعت على استمرار النمط الممتد للأسرة في كل من كفر الدوار ولبو حمص ، فقد تبين أن (٨٥٪ تكرار ٤٥) من الأسر الكبيرة بالعينة الضابطة تتقيم في وحدات سكنية مملوكة لها .

وقد نجد في تحليل ديناميكية الهجرة إلى مناطق الدراسة ما ملق مزيداً من الضوء على تفسير هذه الظاهرة .

فمن المحتمل أن تكون حركات الهجرة الفردية ، والتي اتسعت نطاقاتها بين عمال المصانع بصفة خاصة ، عاملا من العوامل التي أدت إلى اتجاه التغير نحو الأسرة الصغيرة . فالجدول السابق يوضح أن نسبة من عاجز بمفرده لو مع أسرته في الزوجية فقط قد فاقت في العينة التجريبية (٢٨٨ ، ٢٥٤٪) نسبتها في العينة الوسيطة (١١٨ ، ١٧٤٪) إلى حد ما ، كما فاقت نسبتها في العينة الضابطة بدرجة أكثر وضوحا . حيث بلغت في الأخيرة (٤٤٪ ، ٩٦٪) وعلى العكس من ذلك نجد أن

حركات الهجرة مع اسرة الموالد لو مع الوالدين كانت تمثل الاتجاه الغالب عند فئة المهاجرين في العينة الوسيطة والضابطة . بحيث يمكن ان تكون عاملا في الاخرى في تأكيد استمرار الاسرة المتحدة في منطقتي كفر الدوار ولبو حصص *

٢ - وقد اتخذ الاتجاه نحو انكماش حجم الاسرة في منطقة المصانع مظهرا اخرًا تمثل في ان نسبة الاقارب المقيمين بالاسرة كانت اقل بكثير عن نسبتها في اسرة كفر الدوار ولبو حصص * ومن المؤكد ان العوامل التي اكدت من وجود الاسرة الصغيرة في منطقة المصانع كنمط اسرى متغير يتفق وظروف العيش والعمل بالقطعة . كانت عوامل حتمت انفصال الاسرة الزوجية عن الجماعات القرابية المقعدة ، ولدت لى ايجاد الفروع و الاقارب عن نطاق الوحدة الاصلية للأسرة * فقد تبين من البحث ان عدد الاقارب المقيمين بأسر العيانات الثلاثة قد بلغ ١٤ ، ٨٢ ، ٧٥ فردا بمعنى ان كل مائة اسرة تشتمل على ٤ اقارب في منطقة المصانع ، و ١١ في منطقة كفر الدوار و ٣٠ منطقة ابو حصص ، الامر الذي جعل حجم الاسرة يميل الى الضيق النسبي في الاولى والانتساع والتمدد في الاخيرة *

٣ - كشفت المقارنة بين معدلات الخصوبة في أسر العيانات الثلاث عن ان اسرة العينة التحريبية كانت اقل في عدد الاطفال عن اسرة العينة الوسيطة والضابطة * فقد بلغ عدد اطفال العيانات الثلاثة ١٤٥٩ طفلا ، ٣٢٠٥ طفلا ، ١١٢٤ طفلا على التوالي . وذلك بمعدل ٤١٤ طفلا لكل مائة اسرة في منطقة المصانع في مقابل ٤٢٧ ، ٤٤٩ طفلا في منطقتي كفر الدوار ولبو حصص على التوالي *

وعلى الرغم من ان نسبة كبيرة من أسر العينة التجريبية (٢٩٧/٢٩) تكوّن (١٠٤) كانت اسرا منجبة للاطفال حتى قبل مجرتها الى مواطن الصناعات وقبل خضوعها لتؤثرات الحياة المتغيرة . الا ان ما كشفت عنه

مقارنة معدلات الخصوبة او متوسط عدد الاطفال بكل اسرة من عوارق واضحة بين العينة الثالثة توضح مدى التغير الذى طرأ على معدل الخصوبة فى الاسرة المتخيرة كرد فعل لخضوعها للمؤثرات الحضرية . كانتشار التطعيم وزيادة الوعي بضرورة تنظيم النسل او التطلع لتحقيق مستوى معيشى افضل مما عوق الشعور بالاعباء الاقتصادية للطفل . وقد كشفت الدراسة عن تلثر مواقف الامراء واتجاهاتهم فيما يتعلق بانجاب الاطفال بمؤثرات الحياة الحضرية الماثرة بانتشار التصنيع فى المجتمع وذلك على النحو التالى :

(أ) اتضح ان نسبة الاسر غير المنجبة للاطفال فى منطقة المصانع كانت تتوق بدرجة ملحوظة نسبتها فى منطقة كفر الدوار وابو حمص . حيث بلغت (٨٠,٢٪) تكرار (٢٩) فى المنطقة الاولى ، (٥٠,٧٪) تكرار (٤٣) و (٩٪) تكرار (١٥) فى العينة الوسيطة والضابطة .

(ب) اتضح ثانيا ان اسرة المصانع تميل الى ان تكون النسبة المثلى لعدد اطفال الاسرة اقل منها عند اسرة كفر الدوار وابو حمص . وفى سبؤال حول العدد الامثل للاطفال الذى تفضله الاسرة او تحرص عليه ، اتضح ، ان اسرة ابو حمص تميل الى زيادة الانجاب بدرجة اكثـر وضوحا عن اسرة المصانع .

فالترتيب النسبى للأسر بالعينات الثلاثة فيما يتعلق بالعدم الامثل للاطفال يوضح ، كما يشير للجدول السابق ، الى ان اسرة العينة التجريبية (منطقة المصانع) تؤكد على الاسرة ذات الثلاثة الاطفال فى التام الاول ، يليها ذات الاربعة اطفال ، يليها ذات الطفل الواحد ، ثم الطفلان وجاء الميل نحو انجاب اكثر من خمسة اطفال فى التام الاخير . بينما يتضح للميل نحو كثرة الانجاب فى اسرة ابو حمص من ان العينة الضابطة قد كشفت عن نسبة كبيرة من الاسر التى تفضل انجاب اكثر من خمسة اطفال ، لذا توهمت بالعينة الوسيطة والتجريبية .

(د) كذلك اوضحت الدراسة ان العينة التجريبية كانت تمثل اعلى نسبة للأسرة الممارسة لوسائل تنظيم النسل (٥٨,٣٪ تكرار ٢٠٤) في مقابل (٥,٨٪ تكرار ٣٨٨) ، و (٤٨,٤٪ تكرار ١٢١) في كل من العينة الوسيطة والضابطة على التوالي . كما اتضح من البحث عن اسباب تنظيم النسل ان الرغبة في تحقيق مستوى لائق ، ولتحقيق من الترقية الاجتماعية والثقافية للطفل ، تمثل الدافع الاول لاتخاذ الأسرة الممارسة لضبط النسل (٤٩,٤٪ تكرار ١٢١) يليه الاحساس بصعوبة الحياة وعدم توفر الامكانيات المادية اللازمة لعائلة عدد اكبر من الاطفال (٣٧,٣٪ تكرار ٧٦) ، بينما مثل متغير «الحرص على راحة الأسرة والزوجة» احدى النسب جميعا ، ولا نجد ، ثمة اختلافات واضحة فيما يتعلق بأولوية الدوافع نحو ممارسة ضبط النسل بين مناهج الدراسة الثلاثة ، الا بعض فروق بسيطة من حيث تردد فئات الاجابة وتوزيعها على للتغيرات السابقة .

وفي الواقع لا اعيل الى محاولة الربط بين مستوى دخل الأسرة وبين اتجاهات الافراد نحو ممارسة تقديم النسل او معدلات الخصوبة في الأسرة بالدرجة التي تبدو فيها معدلات الخصوبة مرتبطة طردي مع مستوى الدخل في الأسرة . فقد اوضحت الدراسة ان الإصرار على تكثيف عن معدلات مختلفة للخصوبة وتمثل مواقف واتجاهات مختلفة نحو ممارسة ضبط النسل ، كانت تمثل مستويات دخل متقاربة الى حد كبير . اضاف الى ذلك ان عوامل مثل «صعوبة الحياة وعدم توفر الامكانيات المادية» ، والحرص على تحقيق مستوى معيشي افضل للإبناء ، متساوت في اهميتها كدوافع لضبط النسل مع «عوامل التوافق» الذي يكشف عنه متغير «الرزق بالله» كمعبر للموقف السلبي تجاه ضبط النسل وذلك على مستوى اسباب الثلاثة بحيث لم تكشف الدراسة عن مفارقات جوهرية في هذه المصادر بين انماط الاسر المختلفة .

كذلك يلاحظ من ان القيمة الاقتصادية للطفل قد اتخذت مظهر
اخرًا اكتشفت عنه تلك النظرة للطفل كتامين لمستقبل الاسرة . ومن هذه
اللزومية نجد ان اسرة العينة الضابطة قد اكدت على اهمية اطفال اقتصاديا
بدرجة اكثر وضوحا عما نجده في اسرة العينة التجريبية . حيث بلغت
نسبة الرغبة في الاتجاب تأمينا لمستقبل الاسرة (٢٢.٧٪) في منطقة
الصانع في مقابل (٤١.٩٪) في العينة الضابطة . ويبدو ان هذا الاتجاه
كان لهما ارتباطا بتغيرات القيم الاسرية وتغير الابعاد البنائية في الاسرة ،
على نحو ما سأوضحه فيما بعد ، اكثر من ارتباطه بتغير المستوى
الاقتصادي للأسرة او باختلاف مستويات الدخل بين الاسر كما اشارت
في ذلك نتائج بعض الدراسات الغربية في هذا الصدد (٥٠) .

ثانيا : التصنيع وتغير الابعاد البنائية - المراكز والادوار :

وعنما يتعلق ببناء المركز والدور في الاسرة المتغيرة تكشف الدراسة
عن اتجاه للتغير المصاحب للتصنيع اتفق في بعض خصائصه مع
لتجاءلات لتغير في الاسرة الغربية . واختلف معها في خصائص اخرى .
وتفصيل ذلك فيما يلي :

(٥٠) لم تصل الدراسات التي اجريت في هذا الميدان على نتيجة مؤكدة
فيما يتعلق بالارتباط القائم بين مستوى الدخل وبمعدلات الخصوبة
في الاسرة . ففي الوقت الذي كشفت فيه احدى الدراسات التي
قام بها كاربينز وكيزر Karpiner & Kiser عن وجود علاقات
عكسية بين معدلات الخصوبة ومستوى دخل الاسرة بحيث بلغت
معدلات الخصوبة اقصاها في اكثر مستويات الدخل لتخففا
والعكس بالعكس . مما جعل للباحثين يقرران ان عدد الاطفال
يزداد في المناطق الحضرية مع الوقت . وعلى العكس من ذلك كشفت
دراسة ليدن Eiden وميتشنسون Hutchinson عن نتائج

كشفت الدراسة الميدانية عن ان غياب الزوج ظاهرة لم تكن معروفة في منطقة المصانع التي امتازت بنمط ليكولوجي معين جذب العاملين بها محاولة العيش بعيدا عن اسرهم ، خاصة وان الوحدات السكنية الصناعية تتأخم تلك المصانع التي يجعل بها رب الاسرة ، لذلك لا يحتمل ان يكون تغير مركز الرجل في الاسرة امرا راجعا الى عامل غيابه عن الاسرة . ففى سؤال مؤداه هل تضطرتك ظروف عملك للعيش بعيدا عن اسرتك بصفة دائمة ؟ تساوت اجابات مفردات العينات على حد سواء فى الاجابة بالنفى . واذا كان كذلك فنحن لا نتفق مع وجهة النظر التي اوردها شنيذر ، في كتابه المذكور ، والتي كان مؤداه ان غياب الزوج عن اسرته كان عاملا غير من الدور والمكانة للتقليدية لرب الاسرة الغربية نظرا لارتباطه الوثيق بعمله واهتمامه بشئون عمله بقدر يفوق اهتمامه بشئون اسرته .

والموقف الاكثر قبولا في نظري . ان غياب الزوج عن اسرته

كثيرا ما يحدث كظاهرة مؤقتة في المراحل الاولى للهجرة الى موطن العمل ، وانه اى الزوج سرعان ما يفكر في توطئن اسرته معه في عوابع العمل التي هاجر اليها او بالقرب منها . ومن هذه الزاوية كشفت الدراسة

==

تخالف الدراسة السابقة فقد وجد الباحثان ان معامل الارتباط بين مستوى الدخل ومعدل الخصوبة في الاسرة السويدية يكون طرديا . بحيث تبلغ معدلات الخصوبة اقصاها في اكثر مستويات الدخل ارتفاعا والعكس بالعكس .

(E. E. Bergel: «Urban Sociology» McGraw-Hill Co. New York 1955; pp. 301 - 303).

عن ان منطقة المصانع قد اشتملت على نسبة من الاسر اضطر فيها الزوج الى ترك امرته للعيش بعيدا في منطقة الصناعة ، وان هذه النسبة كانت تقارب نسبتها في كفر الدوار ولبو حمص ، فقد اتضح من مقارنة للحالة الزوجية لفئة المهاجرين قبل الهجرة الى مناطق الدراسة ، باستجاباتهم حول سؤال مؤداه مع من هاجرت، اتضح ان نسبة الاقارب الذين اضطروا اسرهم معهم عند الهجرة بلغت في العينة التجريبية (٢٥٤٪ تكرار ١٨٩ اسرة) بينما كان نسبة المتزوجين منهم (٢٩٧٪ تكرار ١٠٤) . لما في العينة الوسيطة فقد بلغت نسبة الاسر المهاجرة مع عائلها (١٧٤٪ تكرار ١٣١) من بين (٢٠٩٪ تكرار ١٥٧) اسرة زوجية قبل الهجرة - في مقابل (٥٦٪ تكرار ١٤) . (٨٨٪ تكرار ٢٢) للنسبتين على التوالي في العينة الضابطة . وهذا معناه ان نسبة (٤٣٪ تكرار ٦٥) ، (٣٠٪ تكرار ٢٦) ، (٢٢٪ تكرار ١٨) من اسر العينات الثلاثة على التوالي اضطرت فيها عائلها للعيش بعيدا عنها في المراحل الاولى للهجرة . ومن المؤكد ان اختلاف هذه النسب لا يمثل فروقا معنوية بين العينات الثلاثة بالدرجة التي تجبنا نرجع المظاهر المتغيرة لمكانة الزوج في الاسرة المتغيرة لمعامل ليعتمد الزوج او غيابا عن امرته على نحو ما ذهب اليه شنيذر .

كذلك لا نجد في نتائج الدراسة ما يتفق مع ما ذهب اليه الموقف الغربي بوجه عام وشنيذر بصفة خاصة من ارتباط مسكانة الزوج في الاسرة بمكانته المهنية . ومن غير المحتمل ان يكون مدى ما يحققه الزوج لاسرته من مستوى معيشي معين ، او ما يحصل عليه من دخل ، امور يتحدد على اساسها سلطته ومكانته في الاسرة . فقد كشفت دراسته عن انماط للتفاعل الاسري ، والعلاقات المتبادلة بين اعضاء الاسرة لا يرتبط ارتباطا وثيقا بمسائل الدخل والمكانة المهنية . فقد تبين ان نسبة كبيرة من الاسر كانت تتقارب الى حد كبير في مستوى الدخل كما هو الحال في بيئة المصانع ، ولكنها مع ذلك ظهرت انماطا واشكالا مختلفة فيما

يتعلق بمكانة الزوج والاب في الاسرة . كما اتضح ان هناك نسبة اخرى من اسر العينة التجريبية لا يزال يحتفظ فيها الزوج بمكانة متسلطة في أسرته بدرجة قد تفوق ما نجده في بعض الاسر التي اشتملت عليها لعينة الضابطة . وانه لم يترتب على الإشتغال بالعمل الصناعي وتغير مستويات الدخل اثرا مباشرا على تغير مكانته الاسرية . كذلك كشفت نسبة من الاسر في العينة الضابطة عن مظاهر للديمقراطية والتفاهم التي يمارسها رب الاسرة وابتعادا عنه عن الدور المتسلط بدرجة تفوق ما نجده في بعض الاسر الصناعية .

ويترتب على ذلك انني لا اعتقد ان يكون العمل للصناعي عاملا وحيدا يفسر في ضوءه تغير دور ومكانة الرجل في الاسرة المتغيرة ، وأرجح أن يكون هناك مجموعة متداخلة من العوامل منها مثلا المستوى التعليمي لأفراد الاسرة وبخاصة الابناء . ومدى استجابة الاسرة للمؤثرات الحضارية او مسايرتها لاتجاهات التحضر فيما يتعلق بتغير القسم الاسرية التقليدية ، بذلك الاستجابة التي تحدثها عامل التعليم وطول مدة الإقامة بالمنطقة الحضرية ، ثم اخيرا عامل السن فقد يكون لتقدم الرجل سنا لقوة الواضح في تغير دوره التقليدي في الاسرة ، خاصة وانه قد تبين ، على نحو ما ساوضح فيما بعد ، ان هناك ارتباطا عكسيا بين المستوى المعرفي لرب الاسرة وبين سيطرته مظاهر التسلط الأبوي كتمط من انماط التفاعل الاسري .

٢ - دور الزوجة ومكانتها في الاسرة المتغيرة :

كشفت الدراسة عن ان الصعاء لم يكن لها من الآثار الواضحة والمباشر على مكانة المرأة ودورها في الاسرة بالدرجة التي نستطيع منها ان نرصد تغيرات مكانته والدور الذي عامل للتصنيع على نحو ما ذهب اليه شفيجير :

(١) لم ترتبط ظاهرة تحول المرأة ميادين العمل ارتباطاً مباشراً بتصنيع المجتمع كما حدث بالنسبة للأسرة القروية . فقد أشارت الإحصائيات الخاصة بتوزيع السكان حسب النشاط الاقتصادي إلى أن نسبة النساء العاملات في ميادين النشاط الاقتصادي - فيما عدا الزراعة - قد بلغت سنة ١٩٣٧ وهي الفترة السابقة في تصنيع المجتمع (٤١٪) تكرار ٣٠٠ عاملة) من المجتمع الكلي للسكان بمنطقة كفر الدوار ، وبلغت في منطقة أبو حمص نسبة (٦٪) تكرار ٣٠١ عاملة) من مجموع السكان بها في نفس العام (٥١) . بينما أشارت الإحصائيات إلى تناقص نسبة البطالة النسائية حتى بلغت في كفر الدوار ٢١٥٪ من مجموع عاملاتها . وبلغت في أبو حمص نسبة ١٣٥٪ في سنة ١٩٦٠ (٥٢) . غير أنه على الرغم مما يوحى به البيانات الإحصائية من أن ظاهرة اشتغال المرأة كانت أكثر وضوحاً في كفر الدوار كمناطق تأثرت مباشرة بوطانة الصناعة (٥٣) إلا أنها توضح أيضاً أن نفس الظاهرة كانت أكثر انتشاراً

(٥١) تعداد السكان العام ١٩٣٧ الجزء الأول كراسة ١٢ مديرية البحيرة جدول (٤) صفحة ٨ - ١١ ، ٥٢ - ٥٥ .

(٥٢) تعداد السكان العام سنة ١٩٦٠ الجزء الأول كراسة ٩ مديرية البحيرة جدول (١٢) صفحة ١٢ ، ١٢٨ .

يرجع إلى جدول رقم (٤٦) في الفصل التالي .

(٥٣) أوضحت الإحصائيات المقارنة لبيانات النشاط الاقتصادي وعمد المستقلين بها سنة ١٩٦٧ ، أن نسبة النساء العاملات في كفر الدوار تفوق نسبتها في أبو حمص على مستوى القطاعين الخاص والعام . فقد بلغت نسبتها في الأولى ٤١٪ في القطاع العام ، ٢٦٪ في القطاع من مجموع العاملين في القطاعين بكفر الدوار - في مقابل ٢٨٪ في القطاعين بمنطقة أبو حمص (تعداد النشاط الاقتصادي - المجلد الثاني ، البيانات التفصيلية عن المحافظات - محافظة البحيرة - مرجع رقم ٢ - ٧٢٦ يناير سنة ١٩٦٧ جدول (٢) صفحة ١٢ .

في الفترات السابقة على التصنيع عنها في الفترة اللاحقة لانتشار الصناعة في المجتمع . كذلك اوضحت البيانات الاحصائية ان نسبة القوى العاملة من الاناث في مركز الصناعة بالمجتمع كانت من الضالة بحيث لا نعتد في ان التصنيع قد لعب دورا ملحوظا في جذب النساء للعمل الصناعي كما حدث بالنسبة للأسرة الغربية . فقد بلغت نسبة النساء العاملات بمراكز الصناعة بكفر الدلو حوالي ٣٠.٥٪ من مجموع القوى العاملة بمصانع المنطقة (٥٤) .

وعلى مستوى البحث بالعينة اتضح ان نسبة الزوجات العاملات كانت في العينة الوسيطة (كفر الدلو) اعلى من نسبتها في العينة التجريبية (منطقة المصانع) والعينة الضابطة (ابو حمص) . فقد بلغت نسبة العاملات في العينات الثلاثة (٦٣٪ تكرار ٤٨) ، (٢٢٪ تكرار ١٥) ، (٦١٪ تكرار ٤) بالترتيب السابق .

وفي تصوري ان ما كشفت عنه العينة الوسيطة (كفر الدلو) من معدلات عالية نسبيا فيما يتعلق بالعمالة النسائية لم يكن من النطاق المباشرة لتصنيع المجتمع . والا لما فاقت نسبة الزوجات العاملات في كفر الدلو نسبتها في العينة التجريبية (منطقة المصانع) . واغلب الظن انها كانت نتيجة ارتبطت على نحو غير مباشر بظهور الصناعة وصاحبها من اتساع حجم المجتمع وزيادة كثافته السكانية ، ولتوسع مجالات التعليم وارتفاع مستوياته ثم اتساع نطاق الخدمات العامة

(٥٤) بلغ مجموع العمالة النسائية في شركة مصر للزئبق والنسيج الرفيع ٤٣٦ عاملة من ١٤٧٥٢ عاملا . وفي شركة مصر للحرير الصديقي ٢٧٦ عاملة من بين ٤٨٧٥ عاملا ، وفي شركة مصر صديقي النيص ٦٢ عاملة من مجموع العاملين بها ويبلغ عددهم ٥٠٥٠ احصائيا .
لسم نشون الافراد سنة ١٩٦٨ بالمصانع الثلاثة)

والخاصة ، الامر الذى افسح مجالا لوسع للعمل امام المرأة فى منطقة كفر الدوار بصفة خاصة وفى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادى . ولذلك اعتقد ان التصنيع كان عاملا مساعدا فقط ، جعل من انتشار الظاهرة فى منطقة كفر الدوار بصفة خاصة ، ولانه عجز عن جذب نسبة كبيرة من نساء للمينة التجريبية الى ميادين العمل ، كما عجز عن جذب نسبة كبيرة من الزوجات فى المينات الثلاثة الى العمل للصناعى بصفة خاصة على نحو ما قمعت سلفا .

(ب) وقد اسلم مبدئيا بوجهة للنظر الغربية فى ان لشغل المرأة كان واحدا من العوامل الاساسية التى غيرت من المكانة التقليدية للمرأة ، وذلك بما لكده من استقلال ذاتى ومساواة بالرجل ، الا ان نتائج الدراسة جاءت مخالفة لمحاولة تفسير هذا المظهر المتغير فى حدود من عامل لشغل المرأة .

وكمحاولة لتوضيح الارتباط بين ظاهرة اشغال الزوجة ، وتغير مكانتها التقليدية ، ربطت الدراسة بين نسب العمالة للنسائية فى المينات الثلاثة ، باجابات ارباب الاسر على سؤال مؤداه «هل تفضل ان تشرك زوجتك معك فى تدبير شئون الاسرة ، وهل تأخذ رأيها فى المسائل الهامة مثل زواج الابناء او تعليمهم او توظيفهم ؟» .

فالدراسة الميدانية توضح انه على الرغم من ان نسبة العمالة النسائية كانت تقل فى المينة التجريبية (٤٢٪) عنها فى المينة الوسيطة (٦٣٪) الا ان اشترك الزوجة فى اتخاذ القرارات الاسرية الهامة كانت اكثر وضوحا فى المينة الاولى (٤٤٪) عنها فى المينة الثانية (٣٩٪) هذا من ناحية ومن ناحية اخرى يوضح انه على الرغم من ان اشترك لزوج فى اتخاذ هذه القرارات كمظهر من مظاهر تغير المكانة والدور التقليدى للزوجة كانت فى المينة الضابطة اقل وضوحا عنه فى المينة التجريبية ، الامر الذى تد يوحي بالارتباط هذه الظاهرة باشتغال الزوجة .

خاصة وإن العمة الضابطه قد كشفت عن أدنى نسب معدلات العمالة النسائية ، إلا أنه مع ذلك يتضح من الجدول أن نسبة كبيرة من الأمه التي تفضل اشتراك الزوجة في تدبير شؤون الأسرة مع الزوج كانت تشمل على زوجات غير عاملات وذلك على مستوى العينات الثلاثة . الأمر الذي يقلل في تصوري من الدور الذي لعبته ظاهرة انتحال المرأة على العمل في تغير مكانتها في الأسرة بوجه عام . ومن المحتمل في اعتقادي أن عوامل مثل : المكانة المهنية لرب الأسرة ، وما يرتبط بهما من مستوى اجتماعي واقتصادي وتعليمي ، بالإضافة إلى سن الزوجين وطول فترة المعاشرة الزوجية بينهما ، كانت عوامل أكثر وضوحا وواقعية في هذا الصدد :

فقد تبين من الدراسة أن ظاهرة اشتراك الزوجة مع الزوج في اتخاذ القرارات الأسرية الهامة تميل إلى أن تكون أكثر انتشارا بين فئة الموظفين والمساعدين (٥٥) بالمدينة التحريبية عنها بين فئة العمال حيث بلغت في الأولى نسبة (٨٨٪ تكرار ٤٤) وبلغت في الثانية (٣٧٪

تكرار ١١١) . كما تبين أنها بين المتعلمين (٦٠-٥٪ تكرار ٥٢) أعلى من بين الأميين وغير الحاصلين على مؤهلات دراسية (٣٩-٩٪ تكرار ١٠٣) . كذلك تبين أن انتشار الظاهرة قد ارتبط طويلا مع فترة المعاشرة الزوجية، فقد بلغت نسبة اشتراك لزوج (٥٥-١٪ تكرار ٨٦) في الأمر التي زادت فيها فترة الزواج عن عشرة سنوات ، بينما نسبتها (٣٦-١٪ تكرار ٦٩) في الأمر التي تقل فيها فترة الزواج عن عشرة سنوات (٥٦) .

(٥٥) يقصد بالمساعدين فئة الموظفين العاملين بالمصانع من حملة المؤهلات المتوسطة ومن في حكمهم . وتعرف المنطقة لسكنية الخاصة بهم باسم مساكن المساعدين .

(٥٦) كشف توزيع أسر العينة التحريبية (المصانع) على فئات المهن عن أن نسبة (١٤٣٪ تكرار ٥٠) تمثل الموظفين ، (٨٥-٧٪ تكرار ٣٠٠) فئة العمال المحليين والتقنيين .

(ج) لم تؤكد نتائج الدراسة ما ذهب اليه كيرك باتريك ، على نحو ما تمتعت ، من ان التصنيع مرتبط باتجاه التغيير فيه تغيرات المعايير التكنولوجية لدور المرأة كزوجة . ولم انى نمط متغير يتأكد فيه دورها كضربك لوزن وحق للرجل ، ونحوه تتأكد النزعة الاستقلالية للزوجة وتزداد مساواتها بالرجل فى مجالات الحريات الاخلاقية والاجتماعية .

فلنتائج توضح ان الدور للتأذى للمرأة كزوجة ولم ، كما كشفت عنه متغيرات حكم العامة ، والحاجة الى خدمات الزوجة ، والفرصة فى انجاب الاطفال ، لم يتغير فى العينة التجريبية المتأثرة بوطاة الصناعة بالدرجة التى تحطنا نتفق مع دعوى كيرك باتريك السابقة ، خاصة وان هذه المتغيرات قد احتلت مركز الصدارة فى اجابة مفردات العينة التجريبية من ناحية ، كما توفدت بنفس النسبة تقريبا عند مفردات العينة الضابطة كذلك لا يحتمل ان يكون تغير الدور التقليدى للمرأة ، كما يكشف عنه متغير الاستقرار العاطفى والحاجة الى شريك ، راجعا وبطريقة مباشرة لؤثرات الصناعة فى العينة التجريبية ، خاصة وان المقارنة بين العينات الثلاثة فى هذا الصدد لا تكشف عن فروق جوهرية بينها .

وتجـ تأكيدت هذه النتيجة السابقة عند تحليل مواقف واتجاهات الأفراد فيما يتعلق بالخصائص المفصلة للزوجة .

فالملاحظ انه على الرغم من ان نسبة من أكد على خاصيتى «التعليم» ، و«العمل» كخصائص مفضلة للزوجة فى العينة التجريبية كانت اقل بكثير من نسبتها فى العينة الضابطة ، مما يكشف بدوره عن بعض مظاهر للتغير فى هذا الصدد خاصة وان عنصرى التعليم والعمل كانت ، على نحو ما تمتعت من قبل ، من مظاهر للتغير المصاحب لتصنيع المجتمع ، الا انه مع ذلك يلاحظ ان خصائص مثل محسن تدبير المنزل ، و«الاخلاق» ، و«التربية» ، واللى تجر فى تصوري عن الصور التقليدى للزوجة كانت تفوق فى اهميتها غيرهما من الخصائص وذلك على مستوى العينات الثلاثة

بلا استثناء ، ولذلك اعتقد ان الدور التنموي للمرأة كزوجة مديرة ومطبخية ومنجبة للأطفال لا يزال هو الدور المفضل والمتوقع منها ، سواء حصلت الاسرة لاثرات الصناعة ، كما هو الحال بالنسبة لاسر العينة للتجريدية او كانت بمنأى عن هذه المؤثرات كما هو الحال بالنسبة لاسر العينة الضابطة ، خاصة وان المقارنة بين العينات الثلاثة لم تكشف عن فروق معنوية واضحة من حيث تردد هذه الخصائص التقليدية وللتأكيد علم كصفات مفضلة للزوجة .

٣ - دور الطفل في الاسرة المتغيرة :

ولم يكن تأثير الصناعة على الطفل ومكانته في الاسرة باوضح من اثارها على دور ومكانة كل من الزوج والزوجة . فالى جانب ما ذكره من قبل ، وان اختلاف معدلات الخصوبة ولتجات الاسرة لها يتعلق بضبط النسل ، واختلاف النظرة للطفل وتفسير القيمة الاقتصادية الطبيعية له ، لم تكن كلها ولجمة في المقام الاول الى عامل التصنيع على نحو ما اوضحت من قبل ، لوضحت للدراسة ان الاسرة الصناعية المتغيرة لم تكشف عن تغيرات ذات قيمة قيه يتعلق بدور ومكانة الطفل

(أ) فقد اوضحت البيانات الاحصائية ان نسبة الاطفال العاملين في منطقة ابو حمص الصناعية تزيد عنها في منطقة ككو الدوار الصناعية . وهذه النتيجة تتفق مع ما ذهب اليه شنيذر من ان نسبة الاطفال العاملين في المجتمع الصناعي اقل منها في المجتمع للصناعي . فقد بلغت نسبة العاملين من فئات السن اقل من ١٥ سنة في منشآت القطاع الخاص ١٩,٣٠٪ في القطاع العام من مجموع العاملين بالقطاعات في منطقة ككو الدوار . بينما بلغت في منطقة ابو حمص ٥,٤٢٪ ، ١٩,٠٪ في

التفاعلين على التوالي (٥٧) إلا أنه على الرغم من ذلك لم تكشف الدراسة على مستوى العينة عن فروق جوهرية في مدى مشاركة الطفل في التصديقات وحمل الأسرة بين العينة التجريبية والعينة الضابطة كمتعلمين متميزين للأسرة الصناعية وللصناعية . كما لم تكشف عن أن اشتغال الطفل كان ظاهرة لكث وضوحا في منطقة أبو حمص عنها في منطقتي المصانع وكفر الدول ، كما لم توضح أن الاتجاه إلى تعليم الطفل كان اتجاها غالبا عن أسرة المصانع بصفة خاصة على نحو ما يشير إليه مينيدير .

فقد بلغت نسبة الأسر التي تشتغل على إبقاء عاملين في سن مبكرة فئات أقل من ١٥ سنة (٦٢٪ تكرار ٢٢) في العينة التجريبية في مقابل (٦٨٪ تكرار ٥٩ أسرة) ، (٥٦٪ تكرار ٢١٤) في العينة الوسيطة والضابطة على التوالي . وهذه النتيجة تتعارض تماما مع دعوى شنيعة للصباغة . كما تبين أن فكرة الاستفادة من الطفل اقتصاديا أو لتطعيم لمشاركة الطفل في تحمل أعباء الأسرة لم يكن الدافع الأساسي لقبول التشغيل لبنائهم في سن مبكرة خاصة في العينة الضابطة ، لذلك كانت القيمة الاقتصادية للطفل ، على العكس من وجهة النظر الغربية ، أقل وضوحا في أسرة أبو حمص للصناعية عنه في أسرة المصانع .

إن انخفاض مستوى المعيشة أو عدم توفر الامكانيات الاقتصادية لواصلت تعليم الطفل لم تكن ، عاملا أساسيا في اشتغال الطفل في سن مبكر لم تكن مساعته في تحمل أعباء الأسرة بدافع للأسرة على أن تفضل عمل الطفل عن مواصلته للدراسة . بل تكاد تكون عوامل الفشل الدراسي .

(٥٧) تعداد النشآت الاقتصادية - المجلد الثاني - البيانات التصنيعية . . عن المحافظات بمحافظة القبيصة . مرجع رقم ٢ - ٧٢٦ ينفذ ١٩٦٧ جدول (٢) صفحة ١٤ .

الطفل ، الى جانب رغبة الاسرة في تدريبه في سن مبكرة على جهرته معينة ، او منشاطا مهنيا بذاته ، عوامل بارزة لهذه الظاهرة ، تساهل في اهميتها في كل من العينة التجريبية والعينة الضابطة على حد سواء .

(ب) وقد اتفق مع شخير في ان اختلاف المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة واختلاف للكانة المهنية لأرب الأسرة ، قد تؤثر الى حد كبير على مكانة الطفل ودوره في الأسرة وفي تحديد نمط حياته المقبلة ، ومدى اهتمام الأسرة به ، الا ان ما ذهب اليه شخير من تصور معين لكافة الطفل في أسرة الطبقة العاملة يتعارض تماما مع ما كشفت عنه الدراسة من نتائج :

فقد اوضحت الدراسة ان للتأكيد على أهمية ضرورة تعليم الطفل ، كان يمثل لاجابا عاما من أسر العينات الثلاثة على الرغم من اختلاف مستوياتها المهنية والاجتماعية والاقتصادية ، بحيث لا نجد تفلوتا واضحا حول مدى الاهتمام بتعليم الطفل بين العينة التجريبية والضابطة لو حتى بين الفئات المهنية والاقتصادية المختلفة داخل كل عينة . يمكن ان يعزى الى اوضاع طبقية كالتي اشار اليها شخير ، اللهم الا في اتساق الحدود .

كذلك اتضح من الدراسة ان حرص الاباء او على الاقل راجعتهم في تحقيق مستوى افضل لابنائهم ، كان يمثل اتجاها عاما كشفت عنه نسبة كبيرة من الاسر في العينة للصناعية والصناعية على حد سواء . ففي سؤال مؤداه هل ترضى ان يشغل ابنك بنفس العمل يتناك ؟ اتضح ان الاهتمام بالابناء ، وللتطلع لتحقيق مستوى افضل لهم مما عليه الاباء لم يكن خاصية انفردت بها أسرة العينة للتجريبية والتي تشمل الاسر المتغيرة . حتى يمكن اعتبارها مظهرا من مظاهر التغير الاسري المصاحبة للتصنيع . فقد بلغت نسبة من لا يوافق على ان يشغل الابناء نفس مهنه المهنيه (٨٢٫٨٪) تكو (٢٨٨) في العينة التجريبية

و(٨٢٪ تكرار ٦٣٢) في العينة الوسيطة و (٨١٪ تكرار ٢٠٤) في العينة الضابطة .

٤ - كبار السن في الاسرة المتغيرة :

(أ) لم تكشف الدراسة نتائج تؤكد ما ذهب اليه شنيعر من ان نسبة كبار السن تزداد بدرجة ملحوظة في المجتمع الصناعي . فقد تبين من توزيع افراد العينة على فئات السن المختلفة ان نسبة كبار السن في منطقة كفر الدوار وابو حمص تلو بكثير نسبتهم في منطقة المصانع

ويبدو ان الحدائة للنسبية لتصنيع المجتمع من ناحية ، ثم لاختلاف لنماط للتركيب المهني في المناطق الثلاثة من ناحية اخرى ، كانت من اهم الاسباب التي اقتضت الى هذه النتيجة التي تعارض موقف شنيعر . فالصناعة في المنطقة الاولى لم يطل عهدا بالادى الذي يجعل بالامكان تحديد نسبة المتاعدين من كبار السن ممن كانوا يحلون بمراكزهم . ومن ناحية اخرى فان الصناعة كانت تشكل المهنة الرئيسية بالمنطقة ذاتها باعتبار ان القيام بالعمل الصناعي كان شرطا من شروط الإقامة بالمنطقة السكنية التي تمثلها العينة التجريبية ، لذلك كان من الطبيعي ان تكون فئة العمر (اكثر من ٦٠ سنة) تكاد تكون معدومة في منطقة المصانع خاصة وان سن التقاعد حدد قانونا بسن الستين . هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فانه من المحتمل ان تكون فرص الاشتغال بالاعمال الحرفية والتجارية الحرة وبغيرها من اعمال لا يشترط في مزاولتها حدا اقصى لسن مستغليها في كل من منطقة كفر الدوار وابو حمص كانت سببا في ارتفاع نسبة كبار السن في كل من العينة الوسيطة والضابطة وبخاصة فئات السن اكثر من ٦٠ سنة .

(ب) من المؤكد ان ما ذهب اليه شنيعر من ان الصناعة تحاول

دائما ان تجنب نفسها اعباء كبار المسن ، فتقبل وباستمرار الى الاستغناء عن خدماتهم وخبراتهم ، الامر الذى يجعل نسبة كبيرة من هذه الفئة تعاني من البطالة وفقدان الدور والمكانة على مستوى المجتمع ، كان تصورا يتفق وطبيعة للتنظيم الرأسمالى ويكشف عن القناقضات الداخلية لهذا للتنظيم . ولكنه من ناحية اخرى تصور يتعارض تماما مع التنظيم الاقتصادى لمجتمع اشتراكى يحرص على ان يوفر للفرد شعورا بالامن والاستقرار فيما يتعلق بمستقبل حياته سواء فى شيخوخته بما يصدره من قوانين للتأمين والمعاشات ، او فى شبابه عن طريق القوانين التى تحظر من اجراءات الفصل للتسفى للعاملين فى مختلف المجالات .
لذلك لم يكن من المتوقع ان تؤدى الصناعة فى مجتمع الدراسة الى تضخم نسبة كبار السن والمتقاعدين وان تقدم مكانتهم فى المجتمع بنفس الصورة التى تمثلت فى معظم الكتابات الغربية .

(ج) وعلى مستوى الاسرة كشفت الدراسة عن ان نسبة كبار السن فى الاسرة الصناعية كانت اقل بكثير من نسبتها فى اسرة ابو حمص . فقد تبين ان نسبة الاسرة التى يعيش فيها احد الوالدين من كبار السن لو كلاًهما فى العينة التجريبية بلغت (٢٣٪ / تكرار ٨) فى مقابل (٩٣٪ / تكرار ٧٠) فى العينة الوسيطة ، (١٦٨٪ / تكرار ٤٢) فى العينة الضابطة . ولقد فكرت موضوع سابق ان هذه الظاهرة لم تكن تدبر عن مظاهر لتغير القيم الاسرية ، بل كانت ترجع الى الظروف المحيطة بمنطقة المصانع كالنضج حجم الهجرة ، وضيق المسكن . على انه قد تبين ايضا انه على الرغم من ان كبار السن كانوا لا يمثلون نسبة كبيرة فى العينة التجريبية اولا يجوز ، بتعبير شديد ، مكانا لهم فى محيط الاسرة الصناعية ، الا ان ذلك لا يعنى عدم اعتماد ابنائهم بهم ، كما لم يكن يعنى فقد مكانتهم الاسرية على اقل ما النسبة لابنائهم . فقد انضج ان العينة الصناعية كانت تمثل على نسبة من الاسر التى تحرص على مسكحة والوالدين والاقارب من كبار السن رغم اعتمادها لظروف العمل عن مكانة

المئة . ففي سؤال مؤداه . هل تقدم مساعدات لوالديك ؟ تبين ان نسبة الامر للتي لجابت بالاجاب في العينة التجريبية قد بلغت (٢٧ر٤) تكرار (٩٦ في مقابل (٢٢ر٢٪ تكرار (١٦٧ و (٢٤ر٨٪ تكرار (٦٢ في العينة الوسيطة والضابطة على التوالي . على انه على الرغم من انه لا توجد فروقا معنوية بين للنسب في كل من العينة التجريبية والضابطة في هذا الصدد الا ان ذلك يعنى على عكس ماذهب اليه شنيذر ، ان الابن المتزوج من الاسرة الصناعية المتغيرة والذي استل بعيدا عن والديه المسنين قد نجد فيما يقدمه لهم من مساعدات منظمة او غير منظمة ما يعرضهم عن الإقامة او الاشتراك معه في معيشة واحدة ، وان هجرة الابناء للتزوجين لم تكن سببا في اعمال لباثهم من كبار السن ، كما لم يكن اتجاه التغير المصاحب للتصنيع ليقترن في التكرار لهذه الفئة من جانب الاسرة الصناعية . ولا تزال القيم الدينية والاجتماعية تلعب دورا فعالا في تأكيد المكانة الاجتماعية والاسرية لكبار السن على الاقل في محيط اسرهم . ومن ثمة فمن غير المحتمل ان تواجه هذه الفئة بتلك المشكلات النسبية والاجتماعية التي تتطرق بفقد المكانة على مستوى المجتمع والاسرة والقبيلة على نحو ما ذهب اليه شنيذر من تصور . وجسات الدراسة لتوضح توقعات الأفراد لما ستكون عليه حياتهم المقبلة ، وذلك يصعد الاجابة عن سؤال مؤداه : يا ترى حتمل ايه انشاء الله لا تكبر وتطلع على العاش ؟ . وتكشف ايضا عن نتائج تؤكد تصوّر السابق ان توقعات الأفراد لما ستكون عليه حياتهم المقبلة في سن الشيخوخة لم تكن قاتل . على شعورهم بفقد مكانتهم بين اسرهم وذويهم . ففي العينة التجريبية لم يكن لتجاه الأفراد او تفكيرهم للعيش بعيدا عن ابناءهم في شيخوختهم اوضح من ميلهم للعيش مع ذويهم ، او الرجوع لوطئه الاصلى حيث جماعاته القرابية . كما لم يكن اوضح عن ميل مفردات العينة الضابطة للعيش منفردين بعيدا عن ابناءهم وذويهم .

ثالثا : التصنيع وتغير نمط التفاعل الأسري - العلاقات والقيم :

ويصدد العلاقات الأسرية المتغيرة كشفت الدراسة عن بعض التناقض
موجزا فيما يلي :

١ - العلاقة بين الزوجين :

رأينا في موضع سابق ان تأثير الصناعة لم يكن واضحا فيما
يتعلق بتغير مكانة الزوجة ودورها في الأسرة . فقلد - تبين ان الدور
التقليدي لها كما تبين ان اقبال المرأة على العمل لم تكن ظاهرة اكثر
وضوحا في العينة التجريبية عنها في العينة للضابطة ، كذلك اتضح
ان ثمة تغيرات طرأت على دور الزوجة ومكانتها في الأسرة في كل من
العينتين للضابطة والتجريبية فقد كشفت نسبة كبيرة من أسر العينتين
عن ان الزوجة تشارك الرجل مشاركة فعالة في اتخاذ القرارات التي
تتوزع حول بعض المسائل الأسرية الهامة كزواج الابناء او تعليمهم او
التصالح . وقد بدأ اثر للصناعة في هذا الصدد صميحا ورأينا ان هذا
التغير المتغير في كلا النمطين من الأسرة الصناعية واللاصناعية قد ارتبط
بالمستوى المعنوي والتعليمي للزوج وطول فترة المعاشرة الزوجية بين
الزوجين ، فقد اتضح فيما سبق ان نسبة مشاركة المرأة مع الرجل
في اتخاذ هذه القرارات كانت تزيد بين المقطعين عنها بين الأميين .
وبين المواطنين عنها بين العمال وأخيرا بين الأسر التي عمرت اكثر من
عشرة سنوات عنها في الأسر التي تقل عن ذلك . ويترتب على ذلك
القول ان ثمة تغيرات طرأت على كل من مكانة الزوج والزوجة في الأسرة ،
وعلى نوعية العلاقات التي تربط بينهما . وقد تمثلت هذه التغيرات
في تخلي الزوج عن بعض مظاهر التسلط التقليدية وزيادة الاتجاه نحو
تأكيد مكانة الزوجة ومساوئها الى حد ما بالرجل . على ان الدراسة لم
تكشف عن ان الزوجة أصبحت تتمتع بقدر من المساواة يمكنها من
الاستقلال الاقتصادي عن الرجل . لو ان تتساوى معه في مجال الحريات

الاخلاقية والاجتماعية على نحو ما ذهب اليه شنيغو (٥٨) . اذا لتفصح من خلال المناقشات الجانبية التي تدور بينى وبين بعض ارباب الاسرة في العيقات الثلاثة اثناء عملية الاستتار ، ان الزوجة حتى وان كانت عاملة لاتتفرد بمخل معين . وان مجال الحريات الاخلاقية والاجتماعية لا يزال محدودا امامها حتى في ابسط مظاهر الحياة الاسرية كاتباع الموضات ، والخروج من اجل الترفيه ، ومقابلة الغرباء وغير ذلك .

٢ - العلاقة بالابناء :

تلكت للزوجة الاستقلالية لو التفردية للابناء بوضوح في مجالات معينة ولختفت في مجالات اخرى ، فقد كشفت الدراسة ان الاباء لا توافق يافرة على فكرة استقلال ابنائهم معيشيا عن الاسرة قبل الزواج الا في بعض الحالات التي يضطر الابناء فيها للهجرة بعيداً عن موطن اسرهم . بينما يعتبر مجال تنظيم الزوج من المسائل التي بحث فيها للزوجة التفردية للابناء بوضوح ، فقد تبين ان نسبة الاباء الذين يدرون في زواج ابنائهم مسألة شخصية يجب ان تنظم ، على الاقل من حيث اختيار الزوجة ، بواسطة الابناء انفسهم دون تدخل من جانب الاب . كانت تطو في منطقة المصانع وكثر للدوار عنها في منطقة ابو حمص . حيث بلغت نسبة من يوافق على ان يختار ابنه شريكه حياته بنفسه (٦٤٪/ تكرر ٢٢٧) في العينة التجريبية في مقابل (٥٥٪/ تكرر ١٢٩) في العينة الضابطة . على ان دور التصنيع في هذا الصدد كان بسيطا ، لا كما يلاحظ ان نسبة كبيرة من العينة للضابطة والتي تمثل الاسرة للصناعية . قد كشفت عن هذا المظهر التغيري بوضوح كما يتبين ان

(٥٨) . سقائش جانبيا لغرا من العلاقة بين الزوجين في مقام لاحق من هذا الفصل .

هذا الاتجاه كان يبدو واضحاً بين المتعلمين (٨٥٪ تكرار ١٧٣) عنه بين الاميين (٥٨٫٣٪ تكرار ١٥٤) بالنسبة للعينه التجريبية كما لارتبط هذا الاتجاه طردياً مع مستوى التعليم في العينه الضابطة بنفس الدرجة ، حيث تبين انه كان في بين المتعلمين (٧٤٫٢٪ تكرار ٤٦) اكثر وضوحاً عنه بين الاميين (٤٩٫٤٪ تكرار ٩٣) .

ويعتبر استقلال الابناء عن اسرهم بعد الزواج من المجالات التي تراكمت فيها للنزعة التنودية . ففي سؤال مؤداه : هل تسمح لابنك ان يستقل بعيداً عنك بعد زواجه . اقتصح ان للعينه التجريبية كانت تمثل اعلى نسبة من الاسرة التي توافق على استقلال الابناء بعد زواجهم ، حيث بلغت هذه الفئة نسبة (٧٦٫٨٪ تكرار ٢٦٩) في العينه التجريبية و (٦٨٫٢٪ تكرار ٥١٢) في العينه الوسيطة ، في مقابل (٦٦٫٨٪ تكرار ١٦٧) في العينه الضابطة . ومن المحتمل ان تكون العوامل التي جعلت من الاسرة الصغيرة نمطاً سائداً في منطقة المصانع ، هي التي جعلت الاسرة الصناعية لا تفكر في لشترك الابناء المتزوجين معها في معيشة واحدة لتكون بذلك نمطاً من الاسرة الممتدة .

وقد لاحظنا ان ضيق المسكن كان من الاسباب الواضحة التي جعلت لاسرة المصانع تفضل استقلال الابناء معيشياً بعد زواجهم ، حتى ان هذا العامل قد تردد بنسبة اعلى بكثير من نميته في اسرة العينه الضابطة والوسيطة ، بنسبة فاقت تردد عامل مثل تجذب المشكلات الاسرية التي تقترن على هذه المشاركة . وبالمثل يلاحظ ان اثر التصنيع يبدو بسيطاً في هذا الصدد ، خاصة وان متغير مثل : مسايمة الحياة الحديثة ، قد تردد بنفس الدرجة من الواضح في كل ن العينه التجريبية والضابطة .

ولذا كانت الصناعة قضت على غولرق السن والجنس بن الافراد سواء على مستوى المجتمع او على مستوى الاسرة الغربية ، الا انني تؤكد هنا ان للقيم الاسرية التقليدية كاحترام السن وسيادة الذكر في

مجال العلاقات الأسرية لا تزال تلعب دورا فعالا في تنظيم التفاعل الأسري وتحديد علاقة الأسرة بالإنباء ، وإن دور الصناعة في تغيير هذه القيم المسيطرة كان بسيطا حتى أننى لا أجد في نتائج الدراسة ما يؤكد مذهب اليه شنيعد من ظهور النزعة الديمقراطية في مجال العلاقة بالإنباء كان أكثر وضوحا في الأسرة الحديثة نظرا لخضوعها واستجابتها لمؤثرات الصناعة والمؤثرات الحضرية المرتبطة بها :

فقد أوضح تحليل مواقف الإبناء عن آبائهم أنه لا تزال هناك نسبة كبيرة من الأسر في العينة التجريبية تحدد علاقاتها بالإنباء كما تحدد سلوكياتهم في حدود من عامل السن والجنس . فقد لاحظت أن الإبن الأكبر يتمتع بمكانة معينة في الأسرة تطلو نسبيا مكانة من يصغره سنا من أخواته وذلك بفضل التقدير عن مدى مساهمته في دخل أو اقتصاديات الأسرة وغيرها من الأسس التي قامت عليها النزعة الديمقراطية في الأسرة الغربية . وطبيعى أن نمبر هذه المواقف عن بعض القيم التقليدية التي تتخذ من السن عاملا يفوق فاعلية وتأثيرا كأساس لتحديد مكانة الإبن في الأسرة ، كما تعارض ما كشفت عنه بعض البحوث الغربية من أن الصناعة لم تقض على فوارق السن بين الإبناء فحسب بل قضت على هذه الفوارق وبين آبائهم داخل الأسرة . ففي الوقت الذي فيه إن التصنيع قد عجز عن أن يحقق الديمقراطية للتامة في مجال العلاقة بالإنباء ، مما يدل عليه تلك النسبة التي أجابت بالنفي على سؤال مؤلفه ، هل تعامل أبنائك للكبائر مثل الصغار ؟ ، في العينة التجريبية والتي بلغت (٤٤%) تكرار ١٥٦ ، نجد أن العينة الضابطة التي خلت من معظم التأثير بالصناعة قد كشفت عن نسبة من الأسر (٥٣٫٦%) تكرار (١٣٤) قد أجابت على نفس السؤال بالإيجاب ، بحيث لم تؤكد على تولد للسن في مجال علاقتها بالإنباء .

ولقد كشفت اختلالات الجنس بين الإبناء من لوجه المجالات التي

كشفت عن اختلاف آثار التصنيع على كل من الصورة المصرية والصورة الغربية ، وذلك نظرا للاختلافات الإيمولوجية والقيمية بين الاستيتين . فإذا كانت الصناعة في التجربة الغربية قد قصت على غولق الجنس تماما بالدرجة التي أتاحت للفتاة فرصة الصل بجوار والدها ولخيها في المصنع ، ولن تشغل مكانة مهنية قد تفوق مكنتهما أحيانا ، مما أدى بدوره إلى تغير مكانتها في الأسرة الغربية ، إلا أن هذا الموقف لا يتمثل بنفس الدرجة من الوضوح بالنسبة للأسرة المصرية . فقد رأينا من قبل أن اشتغال المرأة (الزوجة بقدرات) لم يكن عاملا أساسيا في تغير مكانتها التعليمية في الصورة في كل من العينة التجريبية والضابطة ، لذلك نحن نغير الموضع أن يكون هذا العامل سببا في تغير المكانة التعليمية للفتاة (الابنة) في الأسرة ، أو سببا في أن تشغل مكانة متساوية لأخوتها للذكور ، وذلك كاتجاه لتغير الحياة المتأثرة بالتصنيع . ففي سؤال مؤداة ه حل تعامل لبنات البنات مثل الولد ؟ ، تبين أن الاتجاه للغالب في كل من العينتين للضابطة والتجريبية قد تمثل في حرص الأسرة على أن تولى مزيدا من العناية والاهتمام في تربية الإناث من الإبناء . ولا شك في أن هناك عوامل أخرى لا ترتبط بعامل التصنيع تدخلت في تحديد هذا الاتجاه مثل مبادئ الشرف والحرص على مستقبل الفتاة وسمعة الأسرة .

ويتأكد هذا الاتجاه على نحو أكثر وضوحا عند تحليل موقف الأسرة من تعليم الفتاة . إذ على الرغم من أن الغالبية العظمى من مفردات العيانات الثلاثة قد اجتمعت على أهمية التعليم وضرورته لمسايرة الحياة الحديثة والمتطورة قبلت نسبة الأسر التي توافسق مبحثيا على تعليم الفتاة (٩٥٪ تكرار ٣٣٤) في العينة التجريبية . و (٩٤٪ تكرار ٣٣٧) في العينة الضابطة . إلا أنه اتضح أن تقييم الأسرة المسيطرة ، والتي منازلت تؤكد على فوارق الجنس تلعب دورا واضحا في تحديد المرحلة التي ينف عنها تعليم الفتاة ، حيث تبين أن نسبة الأسر التي كانت تؤكد على ضرورة إتاحة فرصة التعليم الجامعي للفتاة قد بلغت (٩٤٪ تكرار

(١٢٢) ، في العينة التجريبية في مقابل (٢٩٦٪ تكرار ٧٤) في العينة الضابطة . بينما زادت هذه النسبة فيما يتعلق بموقف الاسرة من تعليم ابنائها من الذكور حيث بلغت في العينة للتجريبية (٦٣٧٪ تكرار ٢٢٣) و (٦٤٨٪ تكرار ١٦٢) في العينة الضابطة .

ولقد كشف البحث عن اسباب موافقة وعدم موافقة الاسرة على للتعليم الجامعي للفتاة عن اتجاهات معينة عارضت من ناحية لتجاهات للتغير المصاحبة للتصنيع في الاسرة الغربية كما كشفت من ناحية اخرى عن سيطرة بعض القيم الاسرية وتصورات خاصة تتعلق بمكانة ودور للفتاة في الاسرة .

من الدراسة الميدانية لاحظ ان نسبة الاسر التي توافق على التعليم للجامعي للفتاة كانت في العينة التجريبية اعلى الى حد ما عنها في العينة للضابطة ، الامر الذي يمكن معه ان يظهر اثر التصنيع واضحا في هذا المظهر المتغير ، الا ان مقارنة هذه النسبة بنسبة الاسر التي وفتت موقفا مضادا توضح مدى ضالة الدور الذي لعبه التصنيع في هذا الصدد ، حتى لنفني لا نستطيع ان اقرر ان الاتجاه نحو التعليم الجامعي للفتاة كان سمة للاسرة الصناعية بصفة خاصة كمظهر من مظاهر التغير المرتبطة بالتصنيع .. ذلك انه اذا كان متغير ه من حقها ، يعبر عن اتجاه للتغير في موقف الاسرة من اختلافات الجنس بين الابناء ، بحيث ترى التعليم حق مكفول للابناء بغض النظر عن فولق الجنس ويعتبر بالتالي عن فزعة ديمقراطية في مجال العلاقة بالابناء ، وعن تغير لمكانة الفتاة في الاسرة المتغيرة ، نجد ان هذا المتغير قد احتل مركز الصدارة في العينات الثلاثة على حد سواء كسبب يفسر في حدوده هذه الظاهرة ، بل ظهرت بدرجة اكثر وضوحا ، كما نرى من الجدول السابق ، في العينة الوسيطة عنه في العينة التجريبية التي خضعت على نحو مبشر لوطاة الصناعة . هذا من ناحية ومن ناحية نجد ان هناك نسبة من اسر العينة التجريبية

تد عبرت مظاهر الاستياء والاستهجان بسدد السماح بالتطعيم الجامعي للفتاة مما يمر في نفس الوقت عن موقف وتصور تطليقي المرأة بوجه عام والفتاة بوجه خاص ، عجزت الصناعة عن تخييره ، فكان أكثر وضوحا في العينة التجريبية عنه في العينة الضابطة ، كما فاقت نسبته في الاولى نسبة الاسر التي تسمح بالتطعيم الجامعي كحق مكفول للفتاة . فقد لفتح ان نسبة الاسر التي تقف من التطعيم الجامعي موقفا مضادا وترى فيه مراضه لبعض التقيم الاسرية ، اى « عيب » ، كانت تطلو في العينة التجريبية (٢٦٨٪ تكرار ٩٤) عنه في العينة الضابطة (٢٤٨٪ تكرار ٦٢) . وبالمثل كذلك كان متغير مثل « سلاح في ايديها » ، لو طرأ العمل الاحسن ، يعبر عن النظرة المتغيرة لدور الفتاة في الاسرة نجد ان نسبة من لكد على هذه المتغيرات في العينة التجريبية اقل بكثير من تلك للنسبة التي لكدت على متغير مثل مسيرها للزواج ، ولدى يعبر دوره عن وجهة النظر التقليدية لدورها « كزوجة او لم المستقبل » ، حيث بلغت نسبته في العينة التجريبية (٣٢٣٪ تكرار ١١٣) بل كانت هذه النظرة التقليدية أكثر وضوحا في هذه العينة عنها في العينة الضابطة ، فقد بلغت نسبة الاسر التي لكدت على هذا المتغير في العينة الضابطة (٢١٢٪ تكرار ٥٢) .

ولم يختلف موقف الاسرة من ظاهرة « تسهيل الفتاة عن موقفها فيما يتعلق بظاهرة تطعيمها » ، بل على العكس لعبت التقيم الاسرية دورا ولها في تحديد هذا الموقف الاخير . ذلك لانه في الوقت الذي وقف فيه نسبة كبيرة من اسر العينات الثلاثة موقفا ايجابيا بالنسبة لظاهرة تطعيم الفتاة ، رغم تدخل بعض التقيم التقليدية التي تؤكد من فوارق الجنس بين الابناء في تحديد آخر مراحل تطعيم الفتاة ، نجد ان نسبة اقل بكثير من النسبة السابقة هي التي انتقلت هذا الموقف الايجابي بالنسبة لظاهرة تسهيل الفتاة كما نجد ان هذه النسبة الاخيرة لم تكن تعبر اسر العينة التجريبية كنمط متغير من الاسرة المتأثرة بالصناعة

بل علم للعكس تساوت ذنبا في العينة الصناعية ونسبتها في العينة التجريبية ، حيث بلغت نسبة الاسر التي تولف على تشغيل الفتيات (٣٩٤٪/ ١٢٨) في العينة التجريبية ، وبلغت في العينة الصناعية نسبة (٢٨٨٪/ ٩٦) . كما كشف البحث عن اسباب موافقة او عدم موافقة الاسرة على هذه الظاهرة عن نتائج تؤكد ما ذهب اليه من تصور مؤداه ان دور التصنيف في تغيير اتجاه الاسرة وموقفها من ظاهرة تشغيل الفتيات لم يكن يوسع من دائرة فيما يتعلق بموقف الاسرة من ظاهرة تعليمها وان التيمم الاسرية التقليدية قد لعبت دورا فعالا في تحديد موقف الاسرة من الظارتين :

ويتجلى الدافع الاقتصادي لظاهرة تشغيل الفتيات في تكرار متغير «تساعد والدما» ليمتد عن دور الفتيات ومشاركتهما في تحمل اعباء الاسرة كما يعكس اتجاهها للتغير في المكانة او النظرة التقليدية للمرأة بوجهه علم . على انني لاحظ ان نسبة هذا المتغير كانت تظل في العينة الصناعية عن نسبته في كل من العينتين التجريبية والوسيطه . لذلك فمن غير المحتمل ان يرتبط هذا الاتجاه بتصنيع المجتمع خاصة وان للعينة الصناعية تمثل نموذج الاسرة الصناعية .

كذلك اذا كان متغير مثل «تساعد زوجها» يعبر عن تصور الاسرة للدور المتوقع للفتاة يتعارض والتصور التقليدي للمرأة ، وكانت نسبته تظل في العينة التجريبية عنه في العينة الصناعية ، الا ان ما كشفت عنه الاخيرة من موقف يتشابه الى حد كبير مع العينة التجريبية في هذا الصدد من ناحية ، ثم ما اجمه ثانيا من تأكيد على النظرة او المايير التقليدية لدور الفتاة في العينة التجريبية مما يدل عليه متغير مثل «تشغل البيت المنزله» ، او متغير مثل «الشغل عيب» كمبررات للموقف السلبي للأسرة نحو ظاهرة تشغيل الفتيات (٥٩) . مما كانت نسبتهما في

(٥٩) بلغت نسبة طين المتغيرين على التوالي في العينة التجريبية (٣٩٤٪/ ٩٦) ، (٢٦٪/ ٩٦) في مقابل (٢٨٨٪/ ٩٦) ، (٢٨٪/ ٩٦) ، (٢٨٪/ ٩٦) في العينة الصناعية .

العينة للتحريسة ٧ تتل عن نسبتها في العينة الضابطة ، ليحل دلائل
قطعة نلر ان ما كشفت عنه الاسرة للصناعة في العينة للتجريبية
من بعض مظاهر التغير فيما يتطرق باتجاهها نحو ظاهرة تشييل الفتاة
من ناحية ومدى تاكدها على فوارق الجنس في العلاقة بالابناء ، وتعديد
انماط سلوكهم من ناحية اخرى ، ولا يمكن اعتبارها نتائج ترتبت على
تصنيع المجتمع . ويؤكد بالتالي ان استجابة الاسرة ، صناعة كانت
اولا صناعة . للمؤثرات الحضرية ، وما يترتب على ذلك من تغير في
القيم الاسرية الواحدة والمحددة لادوار اعضائها ومراكزهم وسلوكهم
وعلاقاتهم بعضهم ببعض . عوامل فعالية في تحديد اتجاهات التغير التي
تكشف عنها الاسرة ، ليس فقط في مجال العلاقة بالابناء . بل وايضا
في تحديد نمط التفاعل الاجتماعي داخل الاسرة بوجه عام .

واقعا : التصنيع ومظاهر التفكك الاسري :

ناقشت فيما سبق جانبا من العلاقات الاسرية بين الزوجين في
لرقياطها بعامل التصنيع ، كما كشفت الدراسة ايضا عن بعض مظاهر
للتغير في هذا الجانب ممثلا في اعتماد العلاقة بين الزوجين عن بعض
مظاهر التسلط التقليدية للرجل ، واتجاه الاسرة للمقبرة التي تحقّق
قدر معين من المساواة بين الزوجين فيما يتعلق بتغيير وتوجيه شؤون
الاسرة ، كما تبين ان هذه المظاهر المتغيرة كانت اكثر ارتباطا بالمستوى
القطيمي والكانة المنية ثم بالمدى الزمني لهذه العلاقة الاسرية . اكثر
من ارتباطها بالتصنيع ، التي جانب ذلك حاولت الدراسة ان توضح
للجوانب السلبية في العلاقات الاسرية ممثلة في مناقشة بعض مظاهر
التفكك الاسري في علاقتها بعامل التصنيع . وهذا نحد ان الدراسة قد
كشفت عن بعض النتائج اهمها

لهذا ان ظاهرة غياب الزوج . والتي كشفت عن امر النتائج المرتبطة
بتصنيع المجتمع الغربي . والتي ادت بدورها الى زيادة مظاهر التصدع

الاسرى في الاسرة الغربية ، لم تكن ظاهرة واضحة كما قدمت في مجتمع الدراسة ، وذلك لشك في ان تكون قد ادت الى نفس نتائجها في الاسرة الغربية ، سواء فيما يتعلق بفقد المكانة التقليدية للرجل ، او في زيادة مظاهر التصدع الاسرى على نحو ما ذهب اليه شنيذر .

٢ - كشفت الدراسة عن ان دخول الزوجة ميدان العمل لم يكن عاملا اساسيا في زيادة تعرض الاسرة لمظاهر التصدع والتفكك ، بنفس القدر الذي لم تكن فيه الظاهرة سببا في تغير مكانة الزوجة التقليدية على نحو ما قدمت من قبل . حيث لم تكن الخلافات الزوجية بين الزوجين اكثر وضوحا في اسرة الزوجة العاملة عنها في اسرة الزوجة غير العاملة وذلك على مستوى العينات الثلاثة فقد اتضح ان نسبة الخلافات الزوجية في العينة التجريبية قد بلغت (٦٢ر٤٪ تكرار ٢١٨) توزعت بنسبة (٦٣ر٣٪ تكرار ٢١٢) في الاسر التي لا تعمل فيها الزوجة و (٤٠٪ تكرار ٦) في الاسر التي تعمل فيها زوجاتها . وبالمثل بلغت نسبة الخلافات الزوجية في العينة الضابطة (٥٨ر٨٪ تكرار ١٤٧) توزعت بنسبة (٥٩ر٧٪ تكرار ١٤٦) في الاسرة الاولى ونسبة (٢٥٪ تكرار ١) في الاسرة الثانية (٦٠) . ومن ثمة يبدو واضحا ان الصناعة كمغير اساسي ودخول المرأة في ميادين العمل كمغير تابع لو نتيجة المغير الاول. لم تكن سببا مباشرا فيما تمر به الاسرة من خلافات او تصدع في العلاقات الاسرية بين الزوجين .

٤ - لم تؤكد نتائج الدراسة ما ذهب اليه شنيذر من ان دخول المرأة ميدان العمل لمرادى الى زيادة استقلالها عن الرجل اقتصاديا ،

—————

(٦٠) بلغت نسبة الاسر التي تشمل على زوجات عاملات (٤ر٢٪ تكرار ١٥) في العينة التجريبية ، (١٦٪ تكرار ٤) في العينة الضابطة .
(انظر الجدول رقم ٣٤) .

مما يقضى الى مزيد من الصداقات الاسرية فقد تبين ان نسب للخلافات الزوجية التي تنطلق باسباب اقتصادية ، مثل محاولة للزوجة توجيه خطها بطريقة مستكة او رغبة الزوج في ان تتحمل زوجته بعض اعباء الاسرة كانت تمثل اعنى للنسب فيما يمتنى باسباب الخلافات بين الزوج وزوجته العاملة . حيث نجد ان نسبة (٥٠٪ تكراراً) من الخلافات في هذه الامر ترجع الى اسباب لغوى كعدم طاعة الزوج ، او افعال للزوجة لبعض الواجبات المنزلية الاسرية (٣٣٪ تكراراً) في مقابل (١٦٪ تكراراً ١) لاسباب اقتصادية كالتي اشرنا اليها .

٤ - كذلك كشفت الدراسة عن ان الدور الغامض للزوجة ، على حد تعبير شنيدر ، او صراع المكانة والسلطة بين الزوجين لم تكن من الاسباب الواضحة للنسبة الغالبة من الخلافات الزوجية ، سواء في الاسرة ذات الزوجة العاملة او في الاسرة التي لا تعمل فيها الزوجة وسواء ايضا في الاسرة التي تعرضت لتاثير الصناعة ، كالعينة التجريبية) ، او الاسرة التي لم تخضع بطريقة مباشرة لمؤثرات للصناعة (كالعينة الضابطة) .

توضح الدراسة ان اعلى نسب الخلافات الزوجية في العينات الثلاثة ، كان تدور حول مسائل الاهتمام بواجبات الزوجة المنزلية . وتعبير ميزانية الاسرة وغيرها من مسائل تنطلق بدورها التقليدي كزوجة ولم لاطفال ومديرة حياة اسرتها ، كما يوضح ايضا ان الخلافات التي تنفصا نتيجة صراع الدور او المكانة بين الزوجين والتي يعبر عنها متغيرات مثل التدخل في شئون الزوج ، لم تكن ظاهرة مميزة للأسرة الصناعية . بل للقرنت نسبتها في العينة التجريبية بنسبتها في العينة الصناعية ويمثل متغير دعم طاعة الزوج او اختلافات الرأي بين الزوجين ايضا صراع الامور بين الزوج والزوجة وتعارض التصورات الميادية لدور

المتغير مع التصورات التطبيقية لدور الزوج المتسلط في الأسرة ، وفي هذا الصدد لم نجد ، فيما يكشف عنه الجدول السابق ، أن هذا الصراع كان أكثر وضوحا في الأسرة المتأثرة بوطا الصناعة (العينة التجريبية) عنه في أسرة المجتمع اللاصناعي (العينة الضابطة) بل على العكس من ذلك تبين أن نسبته في الأخيرة كانت تطو إلى حد ما (٧٦٪) فصحت في العينة للتجريبية (٢١٪) بما يتعارض مع ملذهب إليه شيندر من تصور وتطيل لظاهر التفكك الأسري في المجتمع الغربي .

• - لوضحت الدراسة أن ارتفاع معدلات الطلاق كمظهر من مظاهر التصدع الأسري ، لم تكن ظاهرة مميزة أو أكثر انتشارا في المنطقة الصناعية عنها في منطقة أبو حمص ، كما أوضح البحث في الأسباب التي تؤدي إلى الطلاق عن إبعاد لتفسير هذه الظاهرة لا ترتبط ارتباطا مباشرا بمؤثرات الصناعة :

وفي سؤال حول عدد مرات الزواج بالنسبة للزوج ، تبين أن نسبة (١٩٪ تكرار ٤٠) في العينة التجريبية تزوج فيها رب الأسرة أكثر من مرة في مقابل (١٦٪ تكرار ٤٢) في العينة الضابطة ، كما تبين أن طلاق الزوجة الأولى كان يمثل (٥٨٪ تكرار ٢٣) باعتباره سببا في تعدد الزوجات بالنسبة للرجل في العينة الأولى في مقابل (١٨٪ تكرار ١٧) في العينة الثانية . ويقرتب على هذه النتيجة أن معدلات الطلاق لم تزد مع انتشار التصنيع في مجتمع الدراسة على نحو ما تصور شيندر ، بل على العكس من ذلك كانت معدلاته في العينة الضابطة تطو معدلاته في العينة التجريبية .

وبشكل انتصح من بحث أسباب الطلاق أن دور التصنيع ومليقرتب عليه من تغيير في دور ومكلفة الزوجين ، أو اشتغال المرأة ، أو صراع السلطة أو غيرهما من نتائج امت إلى زيادة مظاهر التصدع الأسري في المجتمع الغربي ، لم يكن من المتصور بحيث يعبر عن اتجاه للتفسير

لتعرفت به الاسرة للصناعية . فقد تبين ان نسبة (٣٩١٪ تكرار ٩) من حالات الطلاق في العينة التجريبية كانت ترجع لمعم للزوجة وروبة للزوج في الاتجاب ، وان نسبة (٢١٧٪ تكرار ٥) كانت ترجع لخلقات النصب والمصاهرة ، وان نسبة (٨٧٪ تكرار ٢) كانت لاسباب تتعلق بعدم التوافق الزيجي بين الزوجين او الفصل في التكيف المعيشي ، وان نسبة (٢٦٩٪ تكرار ٦) كانت ترجع لاحمال للزوجة ولجباتها الخزية او قصورها في تادية دورها التقليدي المتوقع ، بينما كانت نسبة حالات الطلاق لاسباب تتعلق بعمل الزوجة او لستقلالها الاقتصادي والخلقات التي تنشأ حول مسائل من هذا النوع فكانت تمثل احدى النسب حيث بلغت حالة واحدة فقط بمعدل (٤٣٪) من حالات الطلاق .

مناقشة ونتيجه :

لوفست دراسة الاسرة الغربية في ثائرها بمامل للتصنيع عمن بعض مظاهر التغير تمثلت كما قدمت في :

- ١ - الاتجاه الى الحجم المحدود في مقابل الاسرة الممتدة ، لتصبح الاسر النووة او الزوجية نمطا اكثر تولفا مع واقع المجتمع للصناعي .
- ٢ - فقدان وتحول كثيرا من الوظائف التقليدية التي كانت تمارسها الاسرة ، وكانت الوظيفة الانتاجية والتنظيمية في مقعة هذه الوظائف ، نظرا لما ترتب على التطور التكنولوجي من تغير في الخصائص التقليدية للأسرة مثل خاصيتي العزلة والاكتفاء الذاتي .

- ٣ - تغير الابعاد البنائية للأسرة ممثلة في تغير مراكز وادوار اعضائها، وقد كان من لبرز مظاهر هذا للتغير فقد الرجل مكانته التقليدية في الاسرة وتغير دور المرأة في الاسرة نظرا لما اتاحة لها دخولها سوق العمل من مكانة متساوية بالرجل في مجالات مختلفة من حياة

الأسرة ، ثم ما ترتب على فقدان الأسرة وظففتها الإنتاجية التي اكدت على القيمة الاقتصادية للطفل من تنفر في المكانة التقليدية للطفل ، من عيشه بشارك ايجاميا في اقتصاديات الأسرة الى شخص لا يتوقع منه المشاركة في لعباء الأسرة . بل على العكس كانت مهمة تربيته وتنشئته واعداده لحياة المستقبل عبئا ثقيلا على موارد الأسرة وامكانياتها المادية والعنوية . ثم اخيرا ما نجم عن الاخذ بمساسة التصنيع والتكنولوجيا المتطورة والذي ارتبط بزيادة معدلات " جرة والتنقل من فقدان كبار السن لكانتهم في الأسرة والمجتمع على حد سواء

٤ - تغير نمط التفاعل الاسرى ، وقد تمثل هذا المظهر في التأكيد على فلسفة المساواة والديمقراطية بين اعضاء الأسرة ، والغاء فوارق السن والجنس في مجال تنظيم العلاقة بين الزوجين والعلاقة بالابناء ، ثم اخيرا التأكيد على فردية الاعضاء وسيطرة النزعة الفردية بدرجة جطلت مهمة تدبير وتنظيم حياة الفرد وعلاقاته وسلوكه ومواجهة مشكلاته مسالة شخصية بحتة تقع عليه وحده اعباء انجازها .

٥ - زيادة مظاهر التصدع والتفكك الاسرى كنتيجة لازمة لتغير الابعاد العنائية في الأسرة ، وصراع الادوار والمكانة بين اعضائها ، ونحوض الدور الذي تقوم به الزوجة ، وفقدان الدور والمكانة بالنسبة لكبار السن واخيرا للتأكيد على النزعة الفردية التي فطنت من تكامل الأسرة وقضت على وحدتها بالدرجة التي جطلت من مظاهر التصدع والتفكك ولتحدام الاستقرار الروحي والماطفي صمة باوزة من سمات الأسرة الحديثة .

وقد مثلت هذه الاتجاهات السابقة خطوطا عريضة لمالجتى لموضوع البحث في هذا الفصل ، تحدثت في إطارها فيوض الدراسة الميدانية . وقد تمخص البحث الميداني في هذا الصدد عن بعض النتائج التي اتيقت

تارة وتمازجت تارة أخرى مع مظاهر التغير الإمرى واتجاهاته فى
الاسرة القربية . ومن أهم هذه النتائج ما يأتى :

أولاً : فيما يتعلق بدور التصنيع فى تحديد حجم الاسرة كمظهر من
مظاهر التغير ، كشفت الدراسة عن نتائج تتفق إلى حد كبير مع نتائج
الدراسات القربية فى هذا المجال . حيث تبين أن الاسرة الصناعية كانت
أصغر حجماً وأقل عدداً فى متوسط أفرادها عن الاسرة اللاصناعية . وقد
ظهر ذلك مثلاً ، على نحو ما تجلت ، فى عزلة الاسرة الصناعية ولتفصالها
عن الوحدات القربية الممتدة ، وثلة عدد الأقارب القيمين بها من كبار
السن ، ثم لغيرها انخفاض معدلات الاختربة فيها . ولقد لوحظ من
ما فرضته الصناعة من ظروف إيكولوجية واحتشائية معينة ، وما ساد فى
المنطقة من نمط اسكانى معين امتاز بالضيق النسبى ، ثم ظهور حركات
الهجرة الفردية إلى منطقة المصانع ، كانت كلها عوامل يمكن أن تسر
فى حدٍ ما هذين المظهرين للتغير والذين تمثل فى انفصال الاسرة عن
الوحدات القربية الممتدة وثلة عدد الأقارب القيمين بها من كبار السن .
أما فيما يتعلق بالمظهر الثالث ، الذى تمثل فى انخفاض معدلات الخصوبة
فى الاسرة الصناعية فلم تكشف الدراسة عن أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين
الظاهرة وبين التحاق رب الاسرة بالعمل الصناعى . بل كانت للظاهرة
لكثير ارتباطات بتغيرات مثل مستوى التعليم ، أو الرغبة فى تحقيق مستوى
معيشى أفضل للأسرة ، أو تغير النظرة التطبيقية للطفل كقيمة اقتصادية
، ثم ظهر هذا الارتباط واضحاً على مستوى العينة التجريبية بأسرتها
الصناعية والعينة الضابطة بأسرتها اللاصناعية . فقد تبين أنه على الرغم
من أن العينة الأولى كانت أكثر ممارسة لوسائل تنظيم الفسل من العينة
الثانية إلا أن تحلل مرفق الاسرة فى كل منهما من الظاهرة لم يكشف
عن فروق جوهرية فيما يتعلق بالاسباب الدافعة لممارسة تنظيم الفسل
والتي كشفت بحورها عن ارتباط الظاهرة بمستوى التعليم وتغير النظرة

تقليدية. للمفعل أكثر من ارتباطها بعامل التصنيع (٦١) .

ثانيا : لم يكن تغير الأبعاد البنائية ، أو تغير مراكز ودور اعضاء الاسرة لتجاها لتفردت به الاسرة الصناعية في العينة التجريبية عنها في أسرة العينة الضابطة . لذلك لم تكن اثار التصنيع ممثلة بوضوح فيما كشفت عنه الاسرة المتغيرة من مظاهر للتغير في هذا المجال للأسباب التالية :

١ - ان ظاهرة غياب الزوج كعامل غير من الدور والمكانة التقليديين للزوج في الاسرة الغربية لتأثرها بعامل التصنيع ، لم تكن ظاهرة واضحة ومعروفة في أسرة العينة التجريبية (الصناعية) في الوقت الحاضر ، ويحتمل ان تكون قد وجدت في المراحل الاولى فقط من انتشار التصنيع في مجتمع الدراسة ، وما ترتب عليه من هجرة رب الاسرة بمفرده لوظائف العمل الصناعي . وحتى هذا المظهر الاخير للظاهرة لم يكن ، فيما كشفت عنه الدراسة من نتائج ، أكثر وضوحا وانتشارا في العينة التجريبية عنها في العينة الضابطة ، ذلك ان المقارنة بينهما لم تكشف عن فروق مفوية من حيث حجم الهجرة الفردية لرب الاسرة . لو من حيث لبعاده عن أسرته لدواع تنطق بالعمل .

٢ - لم ترتبط مكانة الزوج ودوره في الاسرة بمكانته المهنية ومقدرا محله على نحو ما ذهب اليه شفيدر ، فقد كشفت الدراسة عن انه على الرغم من تفاوت او تشابه المكانة المهنية ومستويات الدخل في العينة للتجريبية ، الا انها قد كشفت عن انماط واشكال مختلفة فيما يتعلق بطبيعة التفاعل الاسرى ، ودور الزوج ومدى ما يشغله من مكانة مطلقة او ديموقراطية في الاسرة .

٣ - لم يكن تصنيف المجتمع من العامل الوحيد لزيادة التباين الزوجية في العينة التجريبية على العمل بدرجة غيرت من مكافئتها للتقليدية في الأسرة بل كان عاملا مساعدا عجل من انتشار هذه الظاهرة فقط ، فقد تبين ان المعالة للنسائية على مستوى المجتمع كانت اقل انتشارا في منطقة المصانع عنها في منطقة كفر للحوار مثلا ، وبالمثل كان معدل المعالة للنسائية على مستوى الأسرة اقل في العينة التجريبية عنها في العينة للضابطة . وقد كان مؤدى ذلك ان اتساع حجم المجتمع ، وزيادة كثافته السكانية واتساع مجالات التلقيم وارتفاع مستوياته ، واتساع نطاق الخدمات العامة والخاصة ، كانت كلها عوامل افسحت مجالا للعمل امام المرأة في منطقة كفر للحوار بدرجة لوسع عنها في منطقة المصانع التي خضعت مباشرة لوطاة التصنيع . ولذلك لرى ان التصنيع كان عاملا مساعدا فقط عجل من انتشار الظاهرة في العينة الوسيطة خاصة وانه قد عجز عن جذب نسبة كبيرة من نساء المنطقة الصناعية او العينة التجريبية الى ميادين العمل بصفة عامة ، كما عجز عن جذب نسبة كبيرة من الزوجات في أسر العينة الوسيطة والتجريبية الى العمل للصناعي بصفة خاصة . كذلك لم تكشف الدراسة عن نتائج تؤكد ان استفال المرأة كان عاملا وحيدا في تخير مكانتها التقليدية . فقد تبين ان اشتراكها مع الزوج في اتخاذ القرارات الهامة في شئون الأسرة امر غير مرتبط بهذا العامل ، بل يرتبط هذا المظهر من مظاهر التغير بعوامل اخرى مثل المكانة المهنية لرب الأسرة ومستوى التلقيم ، والذى الزمنى لمر الأسرة او المباشرة الزوجية (٦٢) . وعلى الرغم من وجود بعض للشواهد التى تشير الى تغير نسبى في مكانة الزوجة ، الا انه قد انتصح ان الدور والمكانة التقليديين كام وزوجة ومديرة

للنزل هو الدور المتوقع لها عند الغالبية العظمى من أسر العينة التجريبية (الصناعية) والضابطة (اللاصناعية) على حد سواء .

٤ - لم تكشف الأسرة الصناعية عن مظاهر للتغير فيما يختص بدور الطفل ومكانته في الأسرة يمكن أن تفسر في حدود من مؤثرات الصناعة . إذ اتضح أن ظاهرة تشغيل الطفل في سن مبكرة لم تكن لقل انتشارا في العينة التجريبية عنها في العينة الضابطة . كما لم تكن فكرة الاستفادة من الطفل اقتصاديا ، أو التطلع لمشاركته في تحمل اعباء الأسرة بدافع أساسي للأسرة في العينة الضابطة لتشغيل الأبناء في سن مبكرة . ولذلك لم تكن القيمة الاقتصادية للطفل ، كتفسير عن التصور التقليدي لدوره في الأسرة ، أكثر وضوحا فيها عنها في أسرة العينة التجريبية ، أضف إلى ذلك أن التأكيد على أهمية وضرورة تعليم الطفل ، أو التطلع لتحقيق مستوى معيشي أفضل له ، قد تمثلت في العينة الضابطة بنفس الدرجة من الوضوح والانتشار في العينة التجريبية ، إلى الحد الذي لم تدبر عن اتجاه مميز للأسرة الصناعية كتفسير عن تصور متغير مكانة الطفل في الأسرة وعن مظهر من مظاهر التفسير الأسري للمصاحبة لتصنيع المجتمع .

٥ - لم تؤكد الدراسة فيما كشفت عنه من نتائج ، ماذهب إليه شنيذر من أن الصناعة في تأثيرها على حياة الأسرة والمجتمع ، قد أدت إلى تزايد مضطرب في نسبة كبار السن من المتقاعدين ، الأمر الذي جعل شريحة كبيرة من المجتمع تصبح بلا دور أو مكانة في الأسرة والمجتمع . فقد تبين أن نسبة كبار السن في العينة الضابطة أو الوسيطة ، كانت على العكس من ذلك ، تعلق نسبتهما في العينة التجريبية . هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى اتضح أن الأسرة الصناعية تولي مزيدا من الإهتمام والاعتناء بالوالدين من كبار السن .

رغم ان نسبة كبيرة من هذا الفئة لا تشترك معها في معيشة واحدة . كما اوضحت توقعات الافراد لحياتهم المقبلة في من الاشيقوخة عن ان اتجاه الافراد او تفكيرهم للمعيشة بعيدا عن ابنائهم ، كمظهر من مظاهر التغير التي لحد عليها شفيهر ، لم يكن اوضح من ميلهم للمعيشة مع ذويهم لو الرجوع لوطنهم الاصلى حيث الانتماء الى جماعاتهم القروية المعتدة ، ولذلك لم تكشف الاسرة الصناعية عن تغيرات جوهرية فيما يتعلق بمكانة كبار السن فيها ، بل كشفت عن حقيقة هامة مؤداها ان القيم الدينية والاجتماعية لا تزال تلعب دورا فعالا في تأكيد المكانة الاجتماعية والاسرية لكبار السن على الاقل في محيط اسرهم وجماعاتهم القروية .

ثالثا : وفي مجال انماط التفاعل الاجتماعى واشكال العلاقات الاسرية السائدة ، والقيم المسيطرة والمحددة لسلوك الافراد وادولوم، لنضع ان تاثير الصناعة لم يكن واضحا فيما يتعلق بدور المرأة في الاسرة ، الامر الذى ينعكس على طبيعة العلاقة بين الزوجين ، إذ على الرغم من وجود بعض الشواهد التي توضح لبعث هذه العلاقة عن مظاهر السيطرة والتبعية بين الزوجين في بعض المجالات كتدبير شؤون الاسرة وتوجيه سلوك الاطفال والاشراف على تربيتهم واشترائك الزوجة في اتخاذ بعض القرارات الهامة في الاسرة ، الا انه قد تبين ان مجال الحريات الاخلاقية والاجتماعية لا يزال محدودا امام المرأة حتى في لبسط نوليها الحياة الاسرية كاتباع الموضات ، لو الاستقلال الاقتصادي او مقاسفلة الغرياء والتعامل معهم وغير ذلك من الامور التي تحدث الى حد كبير من درجة ما تتمتع به المرأة من مساواة بالرجل .

كذلك لم يكن تغير القيم التنبهه . في مجال العلاقة بالابناء ، باتجاه مميز انفردت به الاسرة الصناعية : فمن ناحية كشفت الدراسة عن بعض الشواهد في البيئة الفسابطة توضح ظهور فلسفة المساواة في

علاقة الأسرة بالابناء ، في الوقت الذي اكدت فيه نسبة كبيرة من اسر العينة التجريبية على القيم التقليدية كالتسلط الابوي وسيادة الرجل ، واحترام السن ، وتأكيد الاتجاه الجمعي او النزعة الاسرية في تنظيم مسائل الزواج ، والاستقلال المعيشي للابناء ، وتعليم الفتاة والسماح لها بدخول ميدان العمل ، وغير ذلك ، مما يوضح ان الصناعة لم تدفع بدرجة ملحوظة من طبيعة القيم الاسرية الموجهة والمحددة لادوار الاعضاء ومراكزهم وسلوكهم ليس فقط في مجال المراقبة بالابناء ، بل وايضا في تحديد نمط التفاعل الاجتماعي داخل الاسرة بوجه عام .

رابعا : على الرغم من ان النتيجة التي انتهى اليها شنيذر ، والتي تلخصت في ان الاسرة الصناعية كانت اكثر تعرضا لعوامل التفكك كمظهر من مظاهر التغير التي انفردت بها ، قد ارتبطت منطقتيا وواقعا بما سبقها من معتمات ومظاهر للتغير كغيب الزوج ، والدور الغامض للزوجة ، واستقلال اقتصادي لها ، وصراع الدور والمكانة بين الزوجين ، وغيرها من مظاهر للتغير ترتبت على تصحيح المجتمع الغربي ، الا انه من المؤكد ان هذه النتيجة كانت اكثر تطابقا مع واقع المجتمع الغربي واقل اثنافاتا مع ما كشفت عنه الدراسة من نقائص . فالملاحظ اولا ان اقبال النساء على العمل لم يكن سمة مميزة للأسرة الصناعية (في العينة التجريبية) ، والملاحظ ثانيا ان اشتغال المرأة لم يغير تماما من دورها التقليدي على نحو ما لوضحت من قبل ، كما انه لم يكن سببا مباشرا فيما يقوم بين الزوجين من خلافات ، حيث اتضح ان نسبة هذه الخلافات كانت تحلو في الاسر التي لا تعمل فيها الزوجة عنه في الاسرة ذات للزوجة للعامة . كما تبين ان صراع الدور والمكانة بين الزوجية لم يكن عاملا مفصليا وبطريق مباشر الى تصدع العلاقة الزوجية ، فقد كانت الغالبية العظمى من هذه الخلافات اليومية بين الزوجين تدور حول مدى اهتمام الزوجة بشؤون المنزل ، او سوا توجيهها لميزانية الاسرة وغيرها من خلافات تدور حول موضوعات تتعلق بدورها التقليدي . بينما

سثلت الخلافات التي تنشأ من تعارض التوقعات التطوعية والمتغيرة
لنورها في الأسرة نسبة بسيطة في المينة التجريبية ونسبة مقاربة
لها في المينة الضابطة أيضا .

وبالإضافة الى ذلك تبين ان معدلات الطلاق لم ترتفع في المينة
التجريبية ، كظاهر من مظاهر التغير بالتصنيع ، عنها في المينة
الضابطة . كما تبين ان حالات الطلاق التي كانت ترجع لاسباب
تتعلق بعمل الزوجة او استقلالها الاقتصادي وغيرها من المسائل المرتبطة
بنورها المتغير ، مثلت نسبة بسيطة من معدلات الطلاق سواء في المينة
التجريبية او الضابطة ، وكانت اغلب حالات الطلاق ترجع الى اسباب
عدم التوافق الزوجي او العجز عن التكيف او الرغبة في الانجاب وغيرها
من المسائل التي تكشف عن ان التقييم الاسرية التطوعية لا تزال تلعب
دورا فعالا ليس فقط في تنظيم الزواج وتحديد هذه العلاقة ، بل وايضا
في تحديد العوامل التي تؤدي الى فسخ هذه العلاقة .

